

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.В.06 Саморегуляция и профилактика
профессионального выгорания

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Развитие и оценка персонала

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них – 52,3/34,3 часов контактной работы: лекционных 16/16 ч., практических 32/16 ч., КРС 4/2ч., ИКР 0,3/0,3 ч.; контроль 26,7 ч.; самостоятельной работы 65 /83 ч.).

Цели освоения дисциплины: развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания; формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья студентов через овладение ими способами психической саморегуляции и активизации личностных ресурсов.

Задачи изучения «дисциплины: ознакомление студентов с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики; обучение способам психической саморегуляции; содействие активизации личностных ресурсных состояний; формирование установки на сохранение и укрепление психического здоровья.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» относится к вариативной части ООП по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается в четвертом семестре.

В рамках изучения дисциплины «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» излагается материал, относящийся к области психологии здоровья. Для изучения дисциплины желательно знание курса «Психология», «Социальная психология», «Организационное поведение», «Конфликтология в управлении персоналом».

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-2.2; ПК-3.3; ПК-3.5.

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
ИУК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем.	ИУК-5.1.3-1. Понимает особенности конфликта как социально-психологического явления, знает основные причины возникновения конфликтов в организации, особенности конфликтов в межкультурном взаимодействии, обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем, знает модели анализа конфликта, конфликтного взаимодействия, поведение личности в конфликте. ИУК-5.1.У-1. Выделяет и характеризует роль особенностей межкультурного взаимодействия общества в возникновении и протекании конфликта в организации ИУК-5.1.У-2. Предлагает и применяет способы анализа конфликта в организации с учетом специфики межкультурного взаимодействия.
ИУК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров	ИУК-5.2.3-1. Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.

<p>при межкультурном взаимодействии</p>	<p>ИУК-5.2.3-1. Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.</p>
	<p>ИУК-5.2.У-1. Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.</p>
<p>ИУК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий</p>	<p>ИУК-5.3.3-1. Знает направления работы по управлению конфликтом в организации. Обозначает условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.</p>
	<p>ИУК-5.3.3-1. Выделяет и характеризует способы формирования условий интеграции участников межкультурного конфликтного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации</p>
	<p>ИУК-5.3.У-1 Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.</p>
<p>ПК-2. Способен к организации и проведению мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала</p>	
<p>ИПК-2.2. Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала</p>	<p>ИПК-2.2.3-1. Определяет направления анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала.</p>
	<p>ИПК-2.2.3-2. Обобщает данные анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала.</p>
	<p>ИПК-2.2.У-1. Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала.</p>
<p>ПК-3. Способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.</p>	
<p>ИПК-3.3. Применяет методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.</p>	<p>ИПК-3.3.3-1 Определяет методы оценки личностных и профессиональных компетенций.</p>
	<p>ИПК-3.3.У-1 Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки личностных и профессиональных компетенций.</p>
	<p>ИПК-3.3.У-2 Демонстрирует навыки оценки личностных и профессиональных компетенций.</p>

ИПК-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру.	ИПК-3.5.3-1. Понимает особенности внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру.
	ИПК-3.5.У-1. Определяет способы внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру.
	ИПК-3.5.У-2. Демонстрирует навыки внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру

Основные разделы дисциплины

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре на 2 курсе (очная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Психология стресса	37	6	10		1	20
2	Особенности профессиональных стрессов	35	4	10		1	20
3	Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания	45	6	12		2	25
ИКР		0,3					
Контроль		26,7					
Итого		144	16	32	-	4	65

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре на 2 курсе (очно-заочная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Психология стресса	33	6	4			23
2	Особенности профессиональных стрессов	41	4	6		1	30
3	Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания	43	6	6		1	30
ИКР		0,3					
Контроль		26,7					
Итого		144	16	16	-	2	83

Курсовые работы: не предусмотрены.

Форма проведения аттестации по дисциплине: экзамен в четвертом семестре на втором курсе.

Автор: к.психол.наук Нестеренко И.Е.