

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

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор  
Хагуров Т.А.  
« 29 » мая 2020г.



## **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 выпускника магистр

Краснодар 2020

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 № 12 от 20 мая 2020 г.  
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 25 мая 2020 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, формирований 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 а 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
--------	----------------	---------------------------------	---

	нции	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 защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	разрабатывать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

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			
<b>Контактные часы</b>	28,2	28,2			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	20	20			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	43,8	43,8			
<b>ИКР</b>	0,2	0,2			
<b>Контроль</b>					
Общая трудоёмкость	час	72	72		

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

(для студентов ЗФО).

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

## 2.2 Структура дисциплины:

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

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			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
			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	<p>5) ПА в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда. Виды ПА и специфика деятельности менеджера по персоналу в обеспечении каждого вида ПА.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий; анализ результатов психодиагностики; реферат
4.	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	<p>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 воздействие среды на человека или влияния менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Понятие организационного стресса. Методы диагностики.</p> <p>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.</p> <p>10) Психическая саморегуляция (ПСР) как один управление поведением, деятельностью и саморегуляция наличного состояния субъекта.</p>	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 наличного 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/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://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.

