

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 19:05:17
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

Б1.В.09 «Клинико-психологические аспекты управления в организации»

индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 «Психология»

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Социальная психология и организационное консультирование
(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)–составитель(и):

Федоренко Виктория Валерьевна, к.пс.н., доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД РПД Б1.В.09 «Клинико-психологические аспекты управления в организации» **одобрена на заседании кафедры** социальных технологий.

Протокол №6 от «23» марта 2026г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина РПД Б1.В.09 «Клинико-психологические аспекты управления в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
<p>В/01.7 Организация предоставления социально-психологического сопровождения социально уязвимым слоям населения и получателям социальных услуг и оказания им психологической помощи ПКс-2; ПКс-2.1; ПКс-2.2</p> <p>ТД.1</p> <p>Разработка планов предоставления социально-психологической помощи получателям социальных услуг и психологической помощи</p>	ПКс-2	Способен диагностировать актуальный уровень психического развития, психических состояний, психологических свойств и характеристик в норме и при психических отклонениях, оказывать психологическую помощь	ПКс-2.1.	<p>Демонстрирует знание методических основ и принципов диагностики познавательной, эмоциональной, волевой и мотивационной сферы в норме и патологии и оказывать психологическую помощь</p>	<p>ПКс-2.1.</p> <p>З-1 Знать основные этапы диагностического исследования.</p> <p>З-2 Знать основные клинико-психологические аспекты процесса управления, методов клинико-психологической диагностики эмоционально-личностной сферы;</p> <p>З-3 Знать сферы применения диагностических методов в психологии;</p> <p>З-4 Знать рекомендации по противопоказанию к занятию той или иной должности;</p> <p>З-5 Знать основные алгоритмы описания личности.</p> <p>У-1 Уметь обосновать использование данного метода научного исследования в конкретной ситуации, в том числе в профессиональной деятельности.</p> <p>У-2 Уметь владеть психологическим инструментарием и использование его в работе с проблемами, связанными с наличием отклонений в эмоционально-личностной сфере и поведении персонала организации;</p> <p>У-3 Уметь планировать структуру психодиагностического исследования;</p> <p>У-4 Уметь грамотно составлять протоколы,</p>

<p>социально уязвимым слоям населения, осуществление контроля за их реализацией</p> <p>ТД.12</p> <p>Обобщение полученной информации, формирование прогноза степени благополучия состояния и динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p> <p>ТД.13</p> <p>Разработка программ психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения</p>					<p>заключения и отчеты; корректно использовать методы сбора диагностической информации.</p>
<p>ТД.1</p> <p>Разработка программы психологического просвещения населения</p>	<p>ПКс-3</p>	<p>РПД Б1.В.09 «Клинико-психологические аспекты управления в организации»</p>	<p>ПКс-3.2.</p>	<p>Владеет навыками измерения и оценки психологических явлений при решении профессиональных задач</p>	<p>ПКс-3.2. Зн.3 Задачи, решаемые конкретными органами и организациями социальной сферы Зн.4 Порядок предоставления социальных услуг</p>

<p>ТД.2</p> <p>Подготовка информации (буклетов, бюллетеней, листовок) о перечне психологических услуг и возможности их получения</p> <p>ТД.4</p> <p>Организация психологического просвещения и консультирования граждан, направленного на формирование сознательного подхода к выбору профессии на основе комплексного изучения личности с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей, интересов, склонностей</p> <p>ТД.5</p> <p>Организация работы по созданию системы психологического просвещения работников органов и организаций социальной</p>					<p>Зн.5 Порядок взаимодействия и этика общения с лицами, признанными инвалидами (детьми-инвалидами), включая порядок оказания им помощи в преодолении барьеров на объекте и в обеспечении доступности услуг</p> <p>Зн.6 Психология личности, основы геронтологии, психологии общения, психодиагностика, патопсихология</p> <p>Зн.7 Социальная психология, психология малых групп</p> <p>Зн.10 Проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации, характеристики социальной среды</p> <p>Зн.11 Технологии психологической работы с десоциализированными группами подростков и молодежи</p> <p>Зн.15 Психология экстремальных ситуаций</p> <p>У.1 Анализировать обращения и запросы населения, учреждений социального обслуживания населения по вопросам психологического просвещения</p> <p>У.2 Разрабатывать план и программу психологического просвещения с учетом результатов мониторинга психологической безопасности и комфортности среды</p> <p>У.3 Создавать информационные материалы в целях психологического просвещения населения</p> <p>У.9 Подбирать и разрабатывать инструментарий для оценки результативности работы по психологическому просвещению и возможностей оказания психологических услуг</p> <p>У.10 Оценивать результативность психологического просвещения, не нарушая этических норм и прав человека</p>
---	--	--	--	--	---

<p>сферы ТД.6</p> <p>Организаци я и проведение бесед, лекций, встреч с гражданами с целью формирован ия у них потребност и в психологич еских знаниях (основах самопознан ия, самовоспит ания, закономерн остей и условий благоприят ного психическо го развития) и их использова нии в интересах развития собственно й личности или в интересах близких людей ТД.7</p> <p>Организаци я просветител ьной работы по профилакти ке негативных явлений, подростков ой и молодежно й преступнос ти ТД.8</p> <p>Организаци я</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>просветительской работы по психологическим основам противодействия угрозам современной информационно-телекоммуникационной среды ТД.9</p> <p>Подготовка для средств массовой информации и сведений о психологических услугах в социальной сфере (пресс-релизы, интервью, передачи на теле- и радиоканалах) ТД.10</p> <p>Разъяснение различных психологических технологий работы с подростками и молодежью специалистам системы социальной защиты, органов образования, правоохранительных органов и комиссий по делам несовершеннолетних и защите их</p>					
--	--	--	--	--	--

прав					
------	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины – 2 зачетные единицы, 72 академических часа

Объем контактной работы – 20 академических часов в том числе: лекции – 6 часов, практические занятия – 10 часов.

Объем самостоятельной работы – 52 академических часа.

4 часа контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору цикла учебного плана магистратуры 37.04.01 «Психология», направленность «Социальная психология и организационное консультирование». Изучается в 4 семестре.

Логически и содержательно связана с дисциплинами: «Современные концепции и методы управления персоналом», «Психологические подходы к личности и индивидуальности», «Практикум по качественным и количественным методам психологических исследований».

Знания и навыки используются при прохождении производственной практики и выполнении выпускной квалификационной работы.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при прохождении практик и в непосредственной профессиональной деятельности.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://szuu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат.тэк	Контроль	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ПП	ПЗ									
Тема 1	Система клинико-психологического сопровождения персонала в организации	12	2			1							9	Устный опрос, доклад, тестирование	
Тема 2	Профессиональное здоровье и профессиональное долголетие руководителей и сотрудников организации	12	2			1							9	Устный опрос, собеседование по терминам, доклад, тестирование	

Тема 3	Профессиональные деформации и профессиональные деструкции	13	2			2							9	Устный опрос, доклад, собеседование по терминам, тестирование
Тема 4	Психосоматические, невротические расстройства, депрессии и зависимое поведение как следствие профессионального стресса	11				2							9	Устный опрос, доклад, собеседование по терминам, тестирование
Тема 5	Личностные особенности и профессиональное здоровье руководителей	11				2							9	Устный опрос, практическая задача (портфолио), тестирование
Тема 6.	Дистанционная форма работы и психическое здоровье в условиях неопределенности и кризисов	9				2							7	Устный опрос, доклад, тестирование, собеседование по терминам, тестирование
Промежуточная аттестация		4								4				Зачет
Итого		72	6			10				4			52	

Примечание:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ПП – практическая подготовка

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Т – тестирование.

ПЗ – практические задания.

ПР – проектная работа.

Д- доклад

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Система клинико-психологического сопровождения персонала в организации (индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Понятие и модели клинико-психологического сопровождения в организации. Принципы организации сопровождения. Роль службы психологической помощи. Психодиагностика и мониторинг психического здоровья руководителей и сотрудников. Привлечение сторонних специалистов. Включение консультаций психотерапевта в систему ДМС как мера поддержания психического здоровья. Оценка эффективности службы сопровождения.

Ключевые понятия: клинико-психологическое сопровождение, мониторинг психического здоровья, служба психологической помощи.

Тема 2. Профессиональное здоровье и профессиональное долголетие руководителей и сотрудников организации (индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Понятие и концепции профессионального здоровья. Профессиональное долголетие. Связь профессионального здоровья и эффективности деятельности. Соотношение «профессионального здоровья» и «психического здоровья». Психическая норма и патология. Понятие адаптации, признаки психической и профессиональной дезадаптации. Функциональные состояния и функциональные резервы. Рефлексия собственных профессиональных ресурсов как основа планирования карьеры.

Ключевые понятия: профессиональное здоровье, профессиональная дезадаптация, функциональные резервы, психическая норма.

Тема 3. Профессиональные деформации и профессиональные деструкции *(индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Факторы развития профессиональных деформаций. Концептуальные положения анализа профессиональных деструкций. Детерминанты и уровни профессиональных деструкций. Искаженная модель профессии. Профессиональный стресс. Профессиональное выгорание. Клинико-психологические аспекты профилактики и преодоления профессиональных деформаций. Самодиагностика признаков выгорания и планирование мероприятий самопомощи. Ключевые понятия: профессиональные деформации, профессиональные деструкции, профессиональное выгорание, искаженная модель профессии.

Тема 4. Психосоматические, невротические расстройства, депрессии и зависимое поведение как следствие профессионального стресса *(индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Концепции психосоматических заболеваний. Профессиональный стресс и психосоматические расстройства. Понятие невроза, модели невроза. Депрессии и суицидальное поведение как следствие профессиональной дезадаптации. Факторы риска суицидального поведения. Зависимое поведение как деструктивная модель преодоления стресса. Профилактика аддиктивных форм поведения. Возможности психологического просвещения в снижении рисков. Ключевые понятия: психосоматические расстройства, невроз, депрессия, аддиктивное поведение, суицидальный риск.

Тема 5. Личностные особенности и профессиональное здоровье руководителей *(индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Личностные особенности руководителей и эффективность деятельности. Гипотеза личности типа «А» и «В». Модель поведения типа «А» как предиктор развития соматической и психической патологии. Расстройства личности и акцентуации характера у руководителей. Злоупотребление властью и патологии лидерства. Роль самооценки руководителя в профилактике деструктивных управленческих стилей.

Ключевые понятия: поведение типа «А», акцентуации характера, патология лидерства, злоупотребление властью.

Тема 6. Дистанционная форма работы и психическое здоровье в условиях неопределенности и кризисов (индикаторы ПКс-2.1, ПКс-3.2)

Проблемы психического здоровья, связанные с удаленной работой. Стресс и социальная изоляция. Депрессия у сотрудников при дистанционной форме работы. Особенности переживания неопределённости и кризисных ситуаций (пандемии, экономические потрясения). Опыт дистанционного режима работы в условиях пандемии. Управленческие решения с целью минимизации негативных последствий удалённого формата и кризисных факторов для психического здоровья сотрудников. Психогигиена удаленной работы, программы просвещения и профилактики.

Ключевые понятия: дистанционная работа, изоляция, неопределенность, кризис, депрессия, управленческие решения, психогигиена удаленной работы.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по данной дисциплине входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО – устный опрос, Д – доклад, СТ – собеседование по терминам, Т – тестирование, ПЗ – проблемное задание (портфолио).

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п.6.2.

Тема 1. Система клинико-психологического сопровождения персонала в организации

Вопросы устного опроса

1. Какие существуют модели клинико-психологического сопровождения в организациях?
2. Каковы принципы организации клинико-психологического сопровождения?
3. Каким образом можно осуществлять мониторинг психического здоровья сотрудников организации?
4. Какие функции управления (планирование, организация, контроль) реализуются при создании психологической службы?

5. Каким образом руководитель психологической службы может оценить эффективность собственной деятельности и определить приоритеты её совершенствования?

Тестовые вопросы

1. Что не относится к задачам службы психологической помощи в организации?
 - а) проведение тренингов;
 - б) мониторинг психического здоровья;
 - в) аудит финансовой отчётности;
 - г) индивидуальное консультирование.
2. Какая компетенция наиболее востребована у руководителя психологической службы в аспекте саморазвития?
 - а) умение делегировать;
 - б) способность к самооценке и корректировке профессиональных целей;
 - в) знание налогового законодательства;
 - г) владение навыками программирования.

Темы докладов

1. Методы психодиагностики, используемые для оценки психического здоровья сотрудников организации.
2. Виды тренингов, проводимые с сотрудниками организации.
3. Юридические и социальные ограничения для оказания психологической поддержки сотрудникам.
4. Проектирование системы мониторинга психического здоровья как функция управления психологической практикой.

Тема 2. Профессиональное здоровье и профессиональное долголетие руководителей и сотрудников организации

Вопросы устного опроса

1. Что такое профессиональное здоровье и каковы его основные критерии?
2. Как профессиональное здоровье влияет на эффективность деятельности?
3. Что такое функциональные резервы и как их можно измерить?
4. Как самооценка собственных функциональных резервов влияет на планирование профессионального развития?

Вопросы для собеседования по терминам

Профессиональное здоровье, профессиональное долголетие, психическая норма, профессиональная дезадаптация, функциональные резервы.

Тестовые вопросы

1. К методам диагностики функциональных резервов, позволяющим сотруднику самостоятельно оценить свои ресурсы, относят:
 - а) опросник «Индекс жизненного стиля»;
 - б) методику САН (самочувствие, активность, настроение);

- в) ММРІ;
 - г) шкалу депрессии Бека.
2. Признаком психической дезадаптации служит:
- а) астения;
 - б) вегетативные нарушения;
 - в) невротические депрессии;
 - г) всё перечисленное.

Темы докладов

1. Понятие «психической нормы» в клинической психологии. Виды нормы и понятие «психической патологии».
2. Концепция профессиональной дезадаптации. Факторы профессиональной дезадаптации.
3. Функциональные резервы личности. Диагностика функциональных резервов в психологии.

Тема 3. Профессиональные деформации и профессиональные деструкции

Вопросы устного опроса

1. В чем заключается профессиональная деформация личности?
2. Какие категории работников больше всего подвержены профессиональным деструкциям?
3. Какие этапы профессионального выгорания вы можете назвать?
4. Какие методы самодиагностики профессионального выгорания вы знаете?

Вопросы для собеседования по терминам

Профессиональные деформации, профессиональные деструкции, профессиональное выгорание, искаженная модель профессии, профессиональный стресс.

Тестовые вопросы

1. Искаженная модель профессии как фактор риска развития профессиональных деструкций проявляется в:
 - а) адекватной оценке своих возможностей;
 - б) неверных представлениях о содержании и целях труда;
 - в) повышении профессиональной мотивации;
 - г) снижении требований к себе.
2. К методам диагностики профессионального выгорания относят:
 - а) шкалу А. Бека;
 - б) опросник УСК;
 - в) опросник МВИ;
 - г) тест цветовых выборов Люшера.

Темы докладов

1. Кризисы профессионального развития: фазы и психологические особенности.
2. Профессиональное выгорание: стадии и факторы риска.

3. Методы диагностики профессионального выгорания.

Тема 4. Психосоматические, невротические расстройства, депрессии и зависимое поведение как следствие профессионального стресса

Вопросы устного опроса

1. Какие факторы профессионального стресса вам известны?
2. Опишите концепцию невроза в различных теоретических подходах.
3. Какие методы профилактики связанных со стрессом расстройств существуют в современной практической психологии?
4. Какие просветительские мероприятия можно использовать для информирования персонала о рисках аддиктивного поведения?

Вопросы для собеседования по терминам

Психосоматические расстройства, невроз, депрессия, аддиктивное поведение, суицидальный риск.

Тестовые вопросы

1. Для депрессивных состояний характерно:
 - а) угнетение эмоционального фона и снижение памяти;
 - б) повышенная активность и работоспособность;
 - в) улучшение концентрации внимания;
 - г) усиление волевых качеств.
2. Для диагностики депрессивных состояний используется:
 - а) шкала А. Бека;
 - б) методика Спилбергера-Ханина;
 - в) опросник Айзенка;
 - г) методика «Индекс жизненного стиля».

Темы докладов

1. Психосоматические расстройства как следствие профессионального стресса.
2. Депрессия: основные проявления и виды; профессиональные факторы риска.
3. Суицидальное и аддиктивное поведение как дезадаптивные формы совладания со стрессом.

Тема 5. Личностные особенности и профессиональное здоровье руководителей

Вопросы устного опроса

1. Какие личностные особенности руководителя могут повлиять на эффективность его деятельности?
2. Как связано поведение типа «А» с психической дезадаптацией?
3. Что такое патология лидерства и как она проявляется?
4. Каким образом регулярная самооценка помогает руководителю предотвращать злоупотребление властью?

Тестовые вопросы

1. К наиболее частым последствиям поведения типа «А» относят:
 - а) развитие депрессивных состояний;
 - б) развитие сердечно-сосудистых заболеваний;
 - в) развитие панических атак;
 - г) развитие личностных расстройств.

2. Деструктивное развитие личности руководителя в системе управленческой деятельности чаще всего проявляется как:
 - а) повышение эмпатии;
 - б) злоупотребление властью;
 - в) улучшение коммуникативных навыков;
 - г) коллегиальный стиль управления.

Практическая задача (портфолио)

Разработайте портфолио, включающее:

- программу клинико-психологического обследования руководителя (с перечнем методик для оценки профессионально важных качеств, акцентуаций и рисков выгорания);
- аналитическую записку о личностных факторах риска на примере реального или смоделированного кейса;
- план мероприятий по профилактике патологии лидерства в организации;
- рефлексивный отчёт, в котором оцениваются собственные профессиональные дефициты и предлагаются способы их восполнения.

Тема 6. Дистанционная форма работы и психическое здоровье в условиях неопределенности и кризисов

Вопросы устного опроса

1. Какие проблемы психического здоровья наиболее часто связаны с удалённой работой?
2. Почему дистанционная форма работы может способствовать развитию депрессии?
3. Какие управленческие решения могут минимизировать негативные последствия удалённого формата работы?
4. Какие дополнительные факторы стресса появляются в условиях экономической неопределенности и как они сказываются на психическом здоровье удалённых сотрудников?
5. Какие просветительские мероприятия может организовать психолог для повышения устойчивости персонала в кризисных ситуациях?

Вопросы для собеседования по терминам

Дистанционная работа, изоляция, неопределенность, кризис, депрессия, психогигиена удалённой работы, управленческие решения.

Тестовые вопросы

1. Основным фактором риска психического здоровья при удалённой работе является:
 - а) гибкий график;
 - б) социальная изоляция;
 - в) отсутствие дресс-кода;

- г) экономия времени на дороге.
2. Опыт дистанционного режима работы в условиях пандемии показал, что наибольшему риску психической дезадаптации подвержены:
 - а) сотрудники с высокой автономией;
 - б) лица с недостатком социальных контактов и поддержки;
 - в) руководители высшего звена;
 - г) технические специалисты.
 3. К наиболее эффективным управленческим решениям по снижению стресса неопределённости при удалённой работе относятся:
 - а) увеличение количества отчётных форм;
 - б) регулярное информирование сотрудников о ситуации в компании и доступность психологической поддержки;
 - в) полная автономия сотрудников без контроля;
 - г) сокращение коммуникаций для повышения концентрации.
 4. Программа психологического просвещения в условиях кризиса в первую очередь должна быть направлена на:
 - а) обучение методам релаксации и информирование о признаках дезадаптации;
 - б) повышение продаж;
 - в) развитие навыков программирования;
 - г) исключительно индивидуальное консультирование.

Темы докладов

1. Влияние дистанционного формата работы на психическое здоровье сотрудников: обзор исследований.
2. Управленческие решения по минимизации негативных последствий удалённой работы и кризисных ситуаций.
3. Организация психологической поддержки персонала в условиях удалённой работы и неопределённости.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной
--------------------------------	---	------------------------------------	---

			оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,20	20
КТ – 2	100	0,20	20
КТ – 3	100	0,20	20
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1, Тема 2.

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

Тестирование

КТ-2

Тема 3, Тема 4.

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

Тестирование

КТ-3

Тема 5, Тема 6.

Устный опрос

Практическое задание

Доклад

Собеседование по терминам

Тестирование

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания ПЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных понятий	41-70	Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы
	21-40	Поверхностное описание без привязки к выбранной системе
	0-20	Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе
Количество выполненных заданий	30	Количество выполненных заданий от 85% до 100%

	15	Количество выполненных заданий от 55% до 84%
	0	Количество выполненных заданий менее 55%
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания УО:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие основополагающих понятий	41-70	Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера
	21-40	Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера
	0-20	Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе
Корректность ответа	26-30	Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу
	1-25	Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ
	0	Ответ ошибочный
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

4. Критерии оценивания Собеседование по терминам

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Полнота и правильность формулировок	55-70	Термины сформулированы в полном объеме, даны полные, развернутые, обоснованные ответы
	35-54	Обучающимся в целом термины сформулированы, но имеются отдельные неточности или даны недостаточно полные не аргументированные формулировки, не являющийся критическими.

	25-34	Обучающимся допущены отдельные неточности при формулировании терминов
	0-24	Обучающимся термины не сформулированы (имеются не аргументированные формулировки, являющийся критическими)
Количество терминов	30	Количество выполненных заданий от 3-5
	15	Количество выполненных заданий от 2-4
	0	Количество выполненных заданий менее 2
Итого максимально:	100	

5. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	0	Количество правильных ответов менее 55%
	25	Количество правильных ответов от 55% до 64%
	50	Количество правильных ответов от 65% до 74%
	75	Количество правильных ответов от 75% до 84%
	100	Количество правильных ответов от 85% до 100%
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Форма промежуточной аттестации (зачет) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие клинико-психологической диагностики и воздействия в организационном контексте.
2. Система мониторинга психического здоровья персонала организации.
3. Концепция профессионального здоровья и долголетия.
4. Признаки и факторы профессиональной дезадаптации.

5. Профессиональные деформации и профессиональные деструкции.
6. Психосоматические расстройства как следствие профессионального стресса.
7. Модель развития невротических расстройств.
8. Профессиональные факторы риска развития депрессивных состояний.
9. Модель поведения типа «А» и её последствия для здоровья руководителей.
10. Психологические аспекты управления персоналом при дистанционной форме работы в условиях неопределённости и кризисов.
11. Роль самооценки в определении приоритетов собственной деятельности психолога и способов её совершенствования.
12. Проектирование просветительских и психопрофилактических программ для сотрудников, работающих удалённо в ситуации нестабильности.
13. Основные функции управления психологической практикой и их реализация при создании службы психологического сопровождения в организации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных вариантов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	<p>1. При диагностике деструктивных стилей управления с клинико-психологических позиций особо выделяется тип руководителя, для которого характерны параноидные тенденции: подозрительность, поиск внутреннего врага, наказание за малейшие отклонения от ожиданий и создание системы тотального контроля. Такой тип управления часто провоцирует у подчиненных развитие:</p> <p>А) Синдрома профессионального выгорания (эмоциональное истощение в сочетании с деперсонализацией) В) Синдром Мюнхгаузена (симуляция заболеваний с целью получения внимания) С) Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) с эпизодами вторгающихся воспоминаний D) Синдром эмоционального дефицита (алекситимия)</p> <p>2. В клинико-психологическом подходе к управлению организацией особое внимание уделяется феномену «организационной защиты» (организационной анксиолитической системе). Какой из перечисленных механизмов НЕ относится к коллективным бессознательным защитами,</p>

		<p>описанным в рамках психоаналитического подхода к организационной динамике?</p> <p>А) Идеализация руководства В) Разделение на «своих» и «чужих» (проекция) С) Метод «кейс-стади» (анализ конкретных ситуаций) D) Избегание неопределенности через ритуалы</p>
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1. Установите соответствие между понятием (1–4) и его конкретным проявлением в системе управления организацией (А–Д). Каждый вариант ответа используется один раз.</p> <p>Колонка 1 (Понятия)</p> <p>1. Профессиональное выгорание (конгруэнтные компоненты) 2. Организационная алекситимия 3. Паттерн «корпоративной шизофрении» 4. Моббинг по вертикали (боссинг)</p> <p>Колонка 2 (Проявления)</p> <p>А. Регулярная публичная критика сотрудника с мельчайшими придирками, установление заведомо невыполнимых сроков, изоляция от информации при сохранении формальной лояльности начальника. Б. Эмоциональное истощение, деперсонализация (циничное отношение к подчиненным и клиентам) и редукция личных достижений у руководителя среднего звена. В. Декларируемые ценности развития и поддержки сотрудников при реальной системе наказаний, страха и доноительства; разрыв между словами топ-менеджмента и действиями линейных руководителей. Г. Полное отсутствие коллективного обсуждения эмоций, связанных с работой; запрет на невербалику чувств в совещаниях, любые трудности переводятся исключительно в технологическую плоскость.</p> <p>2. Соотнесите тип акцентуации характера (1–4) с типичным для него дезадаптивным поведением в организации (А–Д). Каждый вариант ответа может использоваться один раз.</p> <p>Колонка 1 (Типы акцентуаций)</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Паранойальный (ригидный) 2. Тревожно-мнительный (сенситивный) 3. Демонстративный (истероидный) 4. Шизоидный (интровертированный) <p>Колонка 2 (Проявления в организации)</p> <p>А. Публичное самовосхваление, манипуляция эмоциями подчиненных, требование постоянного признания заслуг, склонность к «производственным спектаклям».</p> <p>Б. Сверхбдительность к возможным подвохам, перепроверка каждого решения, избегание публичных выступлений, отказ от ответственности из-за страха ошибки.</p> <p>В. Глубокая замкнутость, непроницаемость для обратной связи, работа в одиночку, игнорирование корпоративных ритуалов, внешнее эмоциональное отсутствие.</p> <p>Г. Формирование «своей» фракции в коллективе, подозрительность к нововведениям, поиск врагов среди руководства, сверхценная идея особой миссии отдела.</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие из перечисленных клинико-психологических феноменов наиболее часто ассоциируются с хроническим управленческим стрессом и могут проявляться у руководителей на соматическом уровне? <ol style="list-style-type: none"> 1. Алекситимия (неспособность вербализовать эмоции) 2. Системная артериальная гипертензия (стойкое повышение давления) 3. Синдром дефицита внимания и гиперактивности (СДВГ) 4. Язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки 5. Галлюцинаторно-параноидный синдром 6. Хроническая бессонница с нарушением циркадных ритмов <p>2. Согласно классической трехфакторной модели К. Маслач (Maslach Burnout Inventory — MBI), какие именно компоненты синдрома эмоционального</p>

		<p>выгорания клинически значимы для оценки состояния руководителя организации?)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психопатизация личности (рост агрессивности и цинизма) 2. Эмоциональное истощение (чувство опустошенности, усталость) 3. Деперсонализация (циничное, обезчеловеченное отношение к подчиненным) 4. Диссоциативное расстройство идентичности (раздвоение личности) 5. Редукция личных достижений (чувство неэффективности, обесценивание своей работы) 6. Обсессивно-компульсивное расстройство (навязчивые ритуалы)
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расположите в правильном порядке этапы реализации программы управления профессиональным стрессом в организации с клинико-психологической точки зрения (от первичного вмешательства к третичному). <ol style="list-style-type: none"> 1. А) Реабилитация и возвращение сотрудников с диагностированными нервно-психическими расстройствами (третичная профилактика) 2. Б) Скрининг и выявление групп риска по уровню дистресса и психосоматическим жалобам (вторичная профилактика) 3. В) Изменение организационных стрессоров: нагрузки, контроля, ролевой неопределенности (первичная профилактика) 2. Установите последовательность шагов клинико-психологической диагностики руководителя при подозрении на акцентуацию характера или личностное расстройство, влияющую на управленческие решения. <ol style="list-style-type: none"> 1. А) Наблюдение за поведением руководителя в конфликтных и стрессовых рабочих ситуациях, фиксация повторяющихся неадаптивных паттернов 2. Б) Формулирование клинико-психологического заключения о влиянии

		<p>личностных особенностей на стиль управления и рекомендации по сопровождению</p> <p>3. В) Сбор анамнеза и данных от подчиненных и коллег (360 градусов, структурированное интервью) без нарушения этических норм (добровольность, исключение стигматизации)</p> <p>4. Г) Сопоставление полученных данных с диагностическими критериями МКБ-11 или ПАТОХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИМ ДИАГНОСТИЧЕСКИМ ОПРОСНИКОМ (ПДО) в контексте управленческой деятельности</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. В организации наблюдается рост конфликтности среди сотрудников, снижение работоспособности, частые случаи психосоматических жалоб (головные боли, нарушения сна) и высокая текучесть кадров. Специалист в области клинико-психологических аспектов управления в первую очередь предположит наличие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационной шизофрении 2. Невротического стиля руководства 3. Корпоративного аутизма 4. Хронического организационного стресса с элементами дезадаптации <p>2. При проведении организационной интервенции руководитель жалуется на «вялость», апатию и отсутствие инициативы у персонала, хотя система мотивации формально выстроена правильно. На основе клинико-психологического подхода к управлению наиболее вероятным объяснением будет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Групповая лень как проявление коллективного бессознательного 2. Защитный организационный инфантилизм в ответ на гиперконтроль 3. Синдром профессионального выгорания на индивидуальном уровне у всех сотрудников

		4. Регрессивное поведение, связанное с низкой оплатой труда
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. В концепции клинико-психологического подхода к управлению выделяется деструктивный стиль руководства, при котором руководитель систематически использует унижение, оскорбления, публичную критику и манипуляции для подавления подчиненных. Такой стиль часто приводит к формированию у сотрудников симптомов посттравматического стрессового расстройства (ПТСР) и психосоматических нарушений. Как называется это явление в организационной психологии?</p>
		<p>2. Одним из клинико-психологических аспектов управления является феномен «организационного нарциссизма». Руководитель с данным расстройством личности склонен к грандиозности, эксплуатации подчиненных, отсутствию эмпатии и восприятию организации только как продолжения собственного «Я». При каком личностном расстройстве (по классификации МКБ-11 или DSM-5) этот стиль управления наиболее выражен и считается фактором риска деструктивной организационной культуры?</p>

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся</i>	20-29

<p><i>недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i></p>	
<p><i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i></p>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения проверочных заданий дополнительных материалов не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение

явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с

преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

Методические указания по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовка способствует составлению развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. **Петрушин, В. И.** Психология здоровья : учебник для вузов / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 381 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-zdorovya-541680>.
2. **Водопьянова, Н. Е.** Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 299 с. – URL: <https://urait.ru/book/stress-menedzhment-559167>.
3. **Клиническая психология** : учебник / под ред. Б. Д. Карвасарского. – 5-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2023. – 862 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/132575.html>.
4. **Одинцова, М. А.** Психология стресса : учебник для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 299 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-stressa-568474>.
5. **Кулганов, В. А.** Прикладная клиническая психология : учебное пособие / В. А. Кулганов, В. Г. Белов, Ю. А. Парфёнов. – Санкт-Петербург : СПбГИПСР, 2023. – 444 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/132700.html>.
6. **Никифоров, Г. С.** Психология здоровья : учебник для вузов / Г. С. Никифоров. – Москва : Юрайт, 2023. – 313 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-zdorovya-513279>.

7. **Малкина-Пых, И. Г.** Психосоматика : учебник для вузов / И. Г. Малкина-Пых. – Москва : Юрайт, 2023. – 347 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihosomatika-534467>.

8.2. Литература на иностранном языке

1. **Schaufeli, W. B.** The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – London : Taylor & Francis, 1998. – 272 p.
2. **Maslach, C.** The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco : Jossey-Bass, 2008. – 208 p.
3. **Cartwright, S.** The Oxford Handbook of Organizational Well-Being / ed. by S. Cartwright, C. L. Cooper. – Oxford : Oxford University Press, 2009. – 624 p.

8.3. Дополнительная литература

1. **Ананьев, В. А.** Психология здоровья : учебное пособие / В. А. Ананьев. – Санкт-Петербург : Речь, 2022. – 384 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/128450.html>.
2. **Яньшин, П. В.** Клиническая психодиагностика личности : учебное пособие для вузов / П. В. Яньшин. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 327 с. – URL: <https://urait.ru/book/klinicheskaya-psihodiagnostika-lichnosti-544767>.
3. **Водопьянова, Н. Е.** Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 299 с. – URL: <https://urait.ru/book/sindrom-vygoraniya-diagnostika-i-profilaktika-543177>.
4. **Шелехов, И. Л.** Суицидология : учебное пособие / И. Л. Шелехов, Т. В. Каштанова, А. Н. Корнетов. – Томск : СГМУ, 2022. – 203 с.
5. **Психология стресса** : учебник / под ред. Н. Е. Водопьяновой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 347 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-stressa-536717>.
6. **Чутко, Л. С.** Эмоциональное выгорание: диагностика и лечение / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – Санкт-Петербург : СпецЛит, 2023. – 127 с.
7. **Карапетян, Л. В.** Психология профессионального здоровья : учебное пособие / Л. В. Карапетян, Е. А. Аверина. – Екатеринбург : Издательство Уральского федерального университета, 2023. – 172 с. – URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/128327>.
8. **Психология зависимого поведения** : учебное пособие / под ред. А. В. Гоголевой. – Москва : Юрайт, 2023. – 171 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-zavisimogo-povedeniya-531674>.
9. **Малкина-Пых, И. Г.** Психология кризисных и экстремальных ситуаций : учебник / И. Г. Малкина-Пых. – Москва : Юрайт, 2023. – 416 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-krizisnyh-i-ekstremalnyh-situaciy-532465>.
10. **Профилактика профессионального выгорания сотрудников** : коллективная монография / под ред. Т. И. Ронгинской. – Москва : КноРус, 2024. – 184 с. – URL: <https://www.book.ru/book/955901>.

8.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются.

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ;«Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/