

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559f69e7

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Профилактика профессионального выгорания в организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда

и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:

Булгакова Е.А., кандидат психологических наук, доцент
Калинина Е.А., ассистент кафедры

Рабочая программа дисциплины «Профилактика профессионального выгорания в организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. №841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	18
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	19
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	19
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	20

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины — формирование у студентов профессиональных компетенций в области профилактики профессионального выгорания.

Задачи дисциплины:

- сформировать теоретические представления о синдроме профессиональных деформаций специалистов, возникающих на разных фазах становления и развития специалиста в организации;
- ознакомить с методами первичной, вторичной и третичной профилактики профессионального выгорания;
- сформировать необходимые практические навыки для осуществления профилактики профессионального выгорания в организации;
- способствовать развитию у обучающихся способности к самоанализу и саморегуляции собственных состояний как будущих специалистов.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и решать задачи профессиональной деятельности, обладая навыками работы в команде

СПК-2. Способен применять современные методы психологической диагностики, интерпретировать и представлять их результаты

СПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения организационного развития, управления персоналом и организационных изменений

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Дисциплина «Профилактика профессионального выгорания в организации» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Управление организационными изменениями», «Эмоционально-волевая регуляция и личная эффективность», «Диагностика и оценка персонала», «Методы и инструменты бизнес-психологического консультирования: фасилитация и менторинг».

В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений применения систем мотивации и стимулирования в работе бизнес-психолога.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108(24) ¹
Контактная работа:	24,2

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Лекции	8(8) ²
Практические занятия	16(16) ³
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	76
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачёт с оценкой в 4 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Основные теоретико-методологические основы выделения причин профессионального выгорания. Феномен психического выгорания. Компоненты и симптомы профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция персональных достижений. Подходы в выделению факторов психического выгорания. Феноменология и этиология профессионального выгорания. Эволюция взглядов: от индивидуальной проблемы к организационному феномену. Модели К. Маслач, М. Лейтера, Е.П. Бойко. Стадии и симптомы выгорания.	2	3
Тема 2. Выгорание специалистов различных профессий. Профессиональное выгорание как вид профессиональных деструкций. Особенности профессионального выгорания специалистов социально ориентированных профессий. Организационные факторы риска и токсичная среда. Влияние корпоративной культуры, стиля лидерства, неопределенности ролей и организационной несправедливости на генезис выгорания	2	3
Тема 3. Модели и методы измерения профессионального выгорания. Модели выгорания. Методики диагностики профессионального выгорания. Диагностика выгорания и организационного стресса. Обзор валидных методик. Специфика проведения аудита среды благополучия и интерпретация данных для бизнеса	2	5
Тема 4. Подходы к профилактике профессионального выгорания в организации. Самоменеджмент профессионального выгорания. Психолого-социальные методы профилактики профвыгорания. Индивидуальный уровень профилактики: ресурсный подход. Техники саморегуляции, психогигиена, управление энергией, работа с когнитивными искажениями и личностными факторами риска. Организационный уровень профилактики: проектирование среды благополучия. Изменение рабочих процессов, оптимизация коммуникаций, программы поддержки сотрудников. Роль линейного руководителя в профилактике выгорания. Диагностика эмоционального состояния команды, проведение поддерживающих бесед, профилактика эмоционального заражения.	2	5

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³

ИТОГО:	8(8)⁴	16(16)⁵
---------------	-------------------------	---------------------------

4.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Основные теоретико-методологические основы выделения причин профессионального выгорания.	Феномен психического выгорания. История исследования феномена профессионального выгорания. Симптомы, сигнализирующие о развитии выгорания. Социально-демографические, личностные и организационные факторы риска психического выгорания. Демографические факторы риска профессионального выгорания: пол, возраст, стаж, образование, семейное положение и выгорание. Личностные и ролевые факторы риска выгорания: активность, самооценка, тревожность, локус контроля и т.д. Организационные факторы риска выгорания: условия работы и содержание труда. Кросс-культурные факторы выгорания.	17	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, доклад, презентация
Тема 2. Выгорание специалистов в различных профессиях.	Профессиональное выгорание как вид профессиональных деструкций. Профессия и выгорание. Выгорание медицинских работников. Выгорание специалистов работающих на телефоне. Профессиональное выгорание торговых агентов. Выгорание учителей. Выгорание менеджеров и других специалистов социально ориентированных профессий.	17	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, доклад, презентация
Тема 3. Модели и методы измерения профессионального выгорания.	Модели выгорания. Процессуальные модели выгорания. Опросник профессионального выгорания. Психометрия. Фазовая модель профессионального выгорания. Технологии оценки профессионального выгорания на основе фазовой модели. Опросник «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Методика диагностики	21	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

	профессионального выгорания В.В. Бойко. Методики диагностики факторов риска профессионального выгорания. Экспресс-оценка «выгорания» (Капови В., Новак Т.). Определение психического «выгорания» (А.А.Руковишников).		презентации		
Тема 4. Подходы к профилактике профессионального выгорания в организации.	Иррациональные и рациональные идеи: примеры переструктурирования. Позитивное мышление. Правила эмоционального поведения как профилактика эмоционального выгорания (В.В. Бойко). Навыки психической саморегуляции как внутренний ресурс. Действия, позволяющие справиться с синдромом выгорания. Социальная поддержка как защита от выгорания. Просветительские мероприятия по профилактике синдрома профвыгорания. Методы профилактики профвыгорания: ротация кадров, работа с персоналом, составление адекватного графика отпусков и обустройство отдыха, предоставление дополнительного отдыха работникам, создание и обеспечение комфортного психологического климата в коллективе.	21	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, практическое задание, тестирование
Итого		76			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и решать задачи профессиональной деятельности, обладая навыками работы в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен применять современные методы психологической диагностики, интерпретировать и представлять их результаты	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения организационного развития, управления персоналом и организационных изменений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные теории, модели и концепции профессионального выгорания; факторы риска на индивидуальном и организационном уровнях; этические рамки психологического вмешательства в корпоративную среду. Уметь: выстраивать продуктивное взаимодействие с кадровым департаментом, линейными руководителями и сотрудниками; работать в междисциплинарной команде над созданием программ благополучия.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные теории, модели и концепции профессионального выгорания; факторы риска на индивидуальном и организационном уровнях; этические рамки психологического вмешательства в корпоративную среду. Уметь: выстраивать продуктивное взаимодействие с кадровым департаментом, линейными руководителями и сотрудниками; работать в междисциплинарной команде над созданием программ благополучия. Владеть: навыками фасилитации групповых дискуссий по вопросам благополучия; методами командного проектирования профилактических программ; технологиями презентационного сопровождения своих инициатив перед бизнесом.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и тестовых работ
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: валидные психодиагностические методики оценки уровня выгорания, эмоционального интеллекта, организационного климата и факторов стресса. Уметь: проводить комплексную диагностику рисков выгорания в конкретных подразделениях;	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания

			интерпретировать данные и составлять аналитические отчеты для бизнеса.		презентации и Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: валидные психодиагностические методики оценки уровня выгорания, эмоционального интеллекта, организационного климата и факторов стресса. Уметь: проводить комплексную диагностику рисков выгорания в конкретных подразделениях; интерпретировать данные и составлять аналитические отчеты для бизнеса. Владеть: методами математической и статистической обработки данных психодиагностики; навыками визуализации результатов для нематематических стейкхолдеров.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
СПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии индивидуальной саморегуляции и организационного проектирования среды; структуру и компоненты пакета прикладных инструментов профилактики выгорания. Уметь: проектировать комплексные программы профилактики (от тренингов до изменения кадровых процессов); адаптировать инструменты под специфику организации.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии индивидуальной саморегуляции и организационного проектирования среды; структуру и компоненты пакета прикладных инструментов профилактики выгорания. Уметь: проектировать комплексные программы профилактики (от тренингов до изменения кадровых процессов); адаптировать инструменты под специфику организации. Владеть: методами разработки методических материалов для	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ

			руководителей; технологиями оценки окупаемости инвестиций и эффективности психологических интервенций; навыками внедрения и масштабирования программ заботы о сотрудниках.		работ
--	--	--	--	--	-------

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	Конспект подготовлен по теме изучения	1
	Конспект отсутствует	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность оформления	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность оформления	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность оформления	0

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

Примерные задания для устных опросов по темам

Тема 1. Основные теоретико-методологические основы выделения причин профессионального выгорания.

1. Кто из исследователей впервые открыл феномен профессионального выгорания?
2. Опишите наиболее известные исследования феномена профессионального выгорания.
3. Перечислите компоненты профессионального выгорания и дайте их характеристику.
4. Какие психологические симптомы, сигнализируют о развитии выгорания?
5. Какие подходы к выделению факторов психического выгорания вы знаете?
6. Назовите демографические факторы риска профессионального выгорания.
7. Какие особенности и условия профессиональной деятельности относятся к организационным факторам риска выгорания?
8. Перечислите личностные факторы профессионального выгорания?
9. Опишите эволюцию взглядов на феномен выгорания. Почему его перестали считать исключительно индивидуальной проблемой?
10. В чем разница между эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений? Приведите примеры из профессиональной деятельности.
11. Сравните модели выгорания К. Масlach и Е.П. Бойко. Какие сильные и слабые стороны вы видите в каждой из них?

Тема 2. «Выгорание» специалистов различных профессий

1. Какова взаимосвязь между феноменом профессионального выгорания и профессиональными деструкциями?
2. Каковы риски профессионального выгорания у медицинских работников?
3. В чем заключаются риски профессионального выгорания специалистов, работающих на телефоне доверия?
4. Почему торговых агентов относят к профессиям риска профессионального выгорания?
5. Какие представители социально ориентированных профессий в наибольшей степени подвержены профессиональному выгоранию?
6. Можно ли говорить о профессиональном выгорании студентов?
7. Какие организационные факторы (корпоративная культура, стиль лидерства) оказывают наибольшее влияние на выгорание в социально ориентированных профессиях?
8. Почему «токсичная среда» является более мощным предиктором выгорания, чем индивидуальные особенности личности? Аргументируйте ответ.
9. Как неопределенность ролей и организационная несправедливость связаны с генезисом профессионального выгорания?

Тема 3. Модели и методы измерения профессионального выгорания

1. Перечислите модели профессионального выгорания
2. Опишите особенности процессуальных моделей выгорания.
3. Опишите особенности фазовой модели профессионального выгорания.
4. Перечислите методики диагностики факторов риска профессионального выгорания. Вы знаете?
5. Какие требования предъявляются к методикам диагностики выгорания в рамках бизнес-аудита?
6. В чем заключается специфика интерпретации данных психодиагностики для «нематематических стейкхолдеров» (руководства компании)?
7. Перечислите основные этапы проведения аудита благополучия в организации.

Тема 4. Подходы к профилактике профессионального выгорания в организации.

1. Назовите формы самоменеджмента профессионального выгорания.
2. Перечислите правила эмоционального поведения как профилактики эмоционального выгорания (по В.В. Бойко).
3. Какие навыки психической саморегуляции можно назвать внутренним ресурсом профилактики профессионального выгорания?
4. Какие формы социальной поддержки способствуют профилактике синдрома профессионального выгорания сотрудников организации?
5. Каковы будут Ваши действия при составлении программы преодоления синдрома профессионального выгорания сотрудника организации (например: учителя, социального работника, врача...)?
6. Приведите примеры просветительских мероприятий по профилактике синдрома профвыгорания.
7. Перечислите и охарактеризуйте психолого-социальные методы профилактики профвыгорания.
8. Какие модели психологического консультирования могут быть задействованы при работе с синдромом профессионального выгорания?
9. Какие существуют модели тренингов антивыгорания?
10. Какие средства обеспечения комфортного психологического климата в коллективе существуют в арсенале организационного психолога?
11. Опишите разницу между индивидуальными и организационными стратегиями профилактики. Какая из них более эффективна и почему?
12. Какие техники саморегуляции наиболее применимы в условиях офисной работы?
13. Какова роль линейного руководителя в диагностике и профилактике выгорания у подчиненных? Назовите поддерживающие речевые тактики.

Примерные темы конспектов

1. Влияние профессиональной идентичности на профессиональное выгорание.
2. Признаки профессионального выгорания педагогов и способы профилактики.
3. Специфические особенности методики диагностики профессионального выгорания В.В. Бойко.
4. Конспект первоисточника: «Трехфакторная модель выгорания Кристины Маслач» (эволюция теории, изменения в опроснике MBI).
5. Критический анализ модели Е.П. Бойко: фазы формирования симптомокомплексов («напряжение», «резистенция», «истощение»).
6. Сравнительный анализ феномена «трудовой энтузиазм» (work engagement) и «выгорание» как противоположных полюсов психического состояния.
7. Механизмы влияния стиля лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный) на уровень стресса в команде.
8. Обзор современных исследований цифрового стресса и «права на отключение» как элемента профилактики.
9. Принципы проектирования среды благополучия: от теории к модели «Зеленый офис».
10. Конспект статьи об этических дилеммах внутреннего психолога при проведении диагностики и интервенций.

Примерная тематика докладов

1. Эмоции: понятие, характеристика, механизмы образования.
2. Классификация и функции эмоций.
3. Эмоционально-волевая регуляция педагогической деятельности.
4. Механизмы формирования эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
5. Интегративная модель эмоционального выгорания.
6. Однофакторная модель эмоционального выгорания.

7. Двухфакторная модель эмоционального выгорания.
8. Трехфакторная модель эмоционального выгорания.
9. Основные и факультативные признаки эмоционального выгорания.
10. Эмоциональная истощенность.
11. Деперсонализация, как деформации отношений с другими людьми.
12. Сокращенная профессиональная реализация.
13. Фазы и симптомы выгорания.
14. Основные направления психологической профилактики выгорания.
15. Практическое обучение, направленное на развитие ресурсов противодействия выгоранию, формирование духовного благополучия и психологического (душевного) комфорта.
16. Личностные ресурсы противодействия профессиональному выгоранию.
17. Информационные и инструментальные ресурсы противодействия профессиональному выгоранию.
18. Стратегии, способствующие предотвращению и уменьшению риска профессионального выгорания.
19. Направления в профилактической деятельности на различных уровнях. Уровень института повышения квалификации работников образования и уровень образовательного учреждения.
20. Способы преодоления синдрома профессионального выгорания: предотвращение;
 - профилактика возникновения этого состояния, ориентированная на принципы раннего,
 - систематического и длительного применения профилактических мер.
21. Особенности психопрофилактики профессионального выгорания (медицинских работников, педагогов, менеджеров, социальных работников...).
22. Виды психопрофилактики профессионального выгорания.
23. Методические мероприятия с использованием интерактивных форм работы с педагогами/ Пути преодоления профессионального выгорания менеджера.
24. Цель тренинга «Профилактика синдрома профессионального выгорания».
25. Организационные аспекты профилактики профвыгорания сотрудников в организации.
26. Содержательные аспекты профилактики профвыгорания сотрудников в организации.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ПРЕЗЕНТАЦИЙ

1. Эволюция взглядов на выгорание: от феномена «флаттера» у медицинских работников до организационной патологии.
2. Сравнительный анализ валидных психодиагностических методик (MBI, ORQ, методика Бойко) для оценки выгорания.
3. Специфика выгорания в цифровых и креативных индустриях: факторы риска и проявления.
4. Влияние корпоративной культуры на психологическое здоровье персонала: российские практики.
5. Ресурсный подход в профилактике: как управлять энергией, а не временем.
6. Организационная несправедливость как триггер выгорания: теория дисбаланса усилий и вознаграждения.
7. Программы поддержки сотрудников (EAP): зарубежный опыт и возможности адаптации в РФ.
8. К. Маслач и М. Лейтер: Шесть областей рабочей жизни как основа профилактики.
9. Аудит среды благополучия: пошаговый план проведения и визуализация данных.
10. Проектирование пути сотрудника (Employee Journey Map) в системе профилактики выгорания.
11. Роль корпоративных коммуникаций в «продаже» программ благополучия внутри компании.

12. Техники саморегуляции: скрининг и внедрение в повседневную деятельность (дыхательные практики, когнитивная переоценка).
13. Методы фасилитации групповых дискуссий по вопросам благополучия.
14. Оценка ROI (окупаемости инвестиций) программ профилактики: метрики и методы расчета.

Примерные тестовые задания

1. К какому виду профессионального выгорания относится черствость, бессердечность, цинизм, грубость при взаимодействии с коллегами и «клиентами»?

- а) эмоциональное истощение
- б) деперсонализация
- в) редукция

2. Физическая активность является условием сохранения

- а) доброжелательности
- б) спонтанности
- в) инициативности
- г) бодрости
- д) привлекательности

3. Первый этап изменения профессионального поведения

- а) социализация
- б) адаптация
- в) экономия энергии
- г) дебют профессионального выгорания
- д) профессиональное выгорание

4. Третий этап изменения профессионального поведения

- а) дебют профессионального выгорания
- б) социализация
- в) профессиональное выгорание
- г) экономия энергии
- д) адаптация

5. Рекомендация «Решайте конфликты» позволяет сократить следующие траты энергии

- а) профильные
- б) профессиональные
- в) нерациональные
- г) непрофильные
- д) естественные

6. На какой стадии развития стресса наиболее вероятен переход стресса в болезнь?

- а) тревоги;
- б) адаптации;
- в) истощения;
- г) на любой из перечисленных

7. Какими качествами обладают люди типа «А» (обладающие повышенной уязвимостью к стрессу)?

- а) вспыльчивые, энергичные и честолюбивые;
- б) аккуратные и добродушные;

- в) спокойные и рассудительные;
- г) быстро принимающие решения и не стремящиеся к карьерному росту.

8. Что не влияет напрямую на уровень сензитивности человека?

- а) чувствительность рецепторов;
- б) тип высшей нервной деятельности;
- в) легкость образования условно-рефлекторных связей в коре мозга;
- г) особенность процессов мышления;
- д) изменение чувствительности в процессе индивидуального опыта.

9. К какой группе антистрессорного воздействия относится аутотренинг?

- а) к физическим;
- б) к физиологическим;
- в) к биохимическим;
- г) к психологическим.

10. К какой группе антистрессорного воздействия относится алкоголь?

- а) к физическим;
- б) к физиологическим;
- в) к биохимическим;
- г) к психологическим.

11. Автором трехфакторной модели профессионального выгорания, включающей эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений, является:

- а) Е.П. Бойко
- б) К. Маслач
- в) М. Лейтер
- г) Т.В. Форманюк

12. Какая из перечисленных стадий НЕ входит в модель формирования выгорания Е.П. Бойко?

- а) Фаза напряжения
- б) Фаза резистенции
- в) Фаза истощения
- г) Фаза апатии

13. Деперсонализация как компонент выгорания проявляется в:

- а) Чувстве хронической усталости и отсутствии энергии
- б) Циничном, безразличном или негативном отношении к коллегам и клиентам
- в) Снижении самооценки и ощущении неэффективности своей работы
- г) Повышении тревожности и раздражительности вне работы

14. Согласно теории М. Лейтера, какой фактор является ключевым в развитии выгорания?

- а) Индивидуальные личностные особенности сотрудника
- б) Дисбаланс между усилиями сотрудника и получаемым вознаграждением
- в) Отсутствие навыков саморегуляции
- г) Генетическая предрасположенность к стрессу

15. Что из перечисленного относится к организационным факторам риска выгорания?

- а) Низкая стрессоустойчивость
- б) Перфекционизм
- в) Неопределенность должностных обязанностей и ролей
- г) Внутренний локус контроля

16. Какая методика является наиболее распространённым и валидным инструментом диагностики профессионального выгорания в мировой практике?

- а) Методика диагностики уровня эмоционального выгорания Е.П. Бойко
- б) Опросник на выгорание К. Маслач (MBI)
- в) Шкала организационного стресса
- г) Тест на эмоциональный интеллект

17. Редукция персональных достижений как симптом выгорания характеризуется:

- а) Повышением требований к себе и окружающим
- б) Ощущением бессмысленности работы и занижением собственных профессиональных успехов
- в) Постоянным сравнением себя с более успешными коллегами
- г) Стремлением брать на себя дополнительные обязанности

18. Какой из перечисленных методов относится к индивидуальному уровню профилактики выгорания?

- а) Пересмотр системы адаптации новых сотрудников
- б) Оптимизация рабочей нагрузки и распределение задач
- в) Внедрение техник когнитивной переоценки и саморегуляции
- г) Изменение корпоративной культуры

19. "Токсичная среда" в организации характеризуется:

- а) Высоким уровнем заработной платы и социального пакета
- б) Наличием гибкого графика работы
- в) Постоянной критикой, отсутствием поддержки и психологической безопасности
- г) Регулярными корпоративными мероприятиями

20. Что такое "групповое мышление" (groupthink) и как оно связано с выгоранием?

- а) Это высокий уровень сплоченности команды, снижающий риск выгорания
- б) Это явление, при котором критическое мышление подавляется ради консенсуса, что ведет к стрессу и ошибочным решениям
- в) Это метод фасилитации групповых дискуссий
- г) Это форма профессионального обучения

21. Какой подход к профилактике выгорания признается наиболее эффективным в современной организационной психологии?

- а) Исключительно индивидуальное консультирование
- б) Исключительно организационные изменения
- в) Комплексное сочетание индивидуальных и организационных мер
- г) Только медикаментозная поддержка сотрудников

22. Феномен "эмоционального заражения" в контексте выгорания означает:

- а) Передачу положительных эмоций от руководителя к подчиненным
- б) Передачу негативных эмоциональных состояний и усталости внутри команды

- в) Использование эмоций в рекламных целях
- г) Способность эмпатировать клиентам

РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ НА СООТВЕТСТВИЕ

Задание 1.

Установите соответствие между автором или названием модели и её ключевым содержанием.

1. К. Маслач и М. Лейтер
2. Е.П. Бойко
3. Модель "усилия — вознаграждение"
4. Модель "шести областей рабочей жизни"

А. Модель, описывающая три фазы развития выгорания: напряжение, резистенция и истощение.

Б. Концепция, согласно которой выгорание возникает при несоответствии между тем, что сотрудник вкладывает в работу, и тем, что получает взамен.

В. Модель, выделяющая такие факторы организационной среды как нагрузка, контроль, вознаграждение, поддержка, справедливость и ценности.

Г. Модель, включающая три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Задание 2.

Установите соответствие между методом диагностики и его назначением.

1. Опросник MBI (Maslach Burnout Inventory)
2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания Е.П. Бойко
3. Опросник организационного стресса
4. Методика оценки эмоционального интеллекта

А. Выявление источников стресса, связанных с условиями труда, управлением и взаимодействием в коллективе.

Б. Измерение уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений в профессиональной деятельности.

В. Диагностика способности распознавать, понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.

Г. Оценка степени сформированности фаз и симптомов выгорания, включая переживание психотравмирующих обстоятельств и защитное поведение.

Задание 3.

Установите соответствие между уровнем профилактики выгорания и конкретным инструментом или мероприятием.

1. Индивидуальный уровень профилактики
2. Организационный уровень профилактики
3. Уровень линейного руководителя

А. Проведение поддерживающей беседы с подчиненным для выявления признаков эмоционального истощения.

Б. Оптимизация рабочих процессов, пересмотр KPI и системы адаптации.

В. Освоение техник саморегуляции, дыхательных практик и управления вниманием.

Г. Корректировка системы распределения нагрузки между сотрудниками отдела.

Задание 4.

Установите соответствие между симптомом выгорания и его проявлением.

1. Эмоциональное истощение
2. Деперсонализация
3. Редукция личных достижений

4. Психосоматические реакции

- А. Сотрудник постоянно испытывает головные боли, нарушения сна и желудочно-кишечные расстройства без объективных медицинских причин.
- Б. Специалист чувствует, что его работа ничего не значит, он не видит результатов своих усилий и считает себя некомпетентным.
- В. Сотрудник относится к клиентам и коллегам формально, с раздражением, избегает неформального общения и не проявляет эмпатии.
- Г. Работник ощущает хроническую усталость уже к середине рабочего дня, у него нет сил на общение с семьей после работы.

Задание 5.

Установите соответствие между этическим принципом работы психолога в организации и его содержанием.

1. Принцип конфиденциальности
2. Принцип информированного согласия
3. Принцип ненанесения вреда
4. Принцип профессиональной компетентности

- А. Психолог обязан четко разграничивать зоны своей ответственности и не браться за задачи, выходящие за рамки его квалификации.
- Б. Результаты диагностики могут быть переданы руководству только в обобщенном виде, без указания персональных данных сотрудников.
- В. Психолог должен объяснить сотруднику цели и методы предстоящей диагностики или вмешательства и получить его добровольное согласие.
- Г. Любое вмешательство психолога должно быть направлено на благо сотрудника и не должно ухудшать его психологическое состояние или положение в организации.

РАЗДЕЛ 3. ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ (С РАЗВЕРНУТЫМ ОТВЕТОМ)

1. Опишите эволюцию взглядов на профессиональное выгорание от индивидуальной проблемы до организационного феномена. Какие научные и социальные предпосылки способствовали этому изменению?
2. Сравните структурные компоненты выгорания по К. Маслач и фазы выгорания по Е.П. Бойко. В чем сходство и различия этих двух теоретических подходов?
3. Какие организационные факторы риска выгорания вы можете назвать? Раскройте механизм влияния каждого из них на психологическое состояние сотрудников.
4. Почему программы благополучия, включающие только "приятные бонусы" (фрукты, йога, медитация), часто оказываются неэффективными? Какие глубинные организационные проблемы они не решают?
5. Перечислите основные этапы проведения аудита благополучия в организации. Какие методы сбора данных вы бы использовали и почему?
6. В чем заключается специфика интерпретации результатов психодиагностики для руководства компании (нематематических стейкхолдеров)? Как представить данные так, чтобы бизнес захотел инвестировать в изменения?
7. Раскройте содержание понятия "ресурсный подход" в профилактике выгорания. Какие виды ресурсов (личностные и организационные) вы можете выделить?
8. В чем разница между управлением временем и управлением энергией? Приведите примеры техник управления энергией, применимых в рабочей среде.
9. Опишите алгоритм проведения поддерживающей беседы линейного руководителя с сотрудником, у которого наблюдаются признаки эмоционального истощения. Какие речевые тактики следует использовать, а каких следует избегать?
10. Какие этические дилеммы возникают у внутреннего психолога при работе с топ-менеджерами и их подчиненными одновременно? Предложите способы их разрешения.

11. Что такое "феномен двойных ролей" психолога в организации и чем он опасен? Как профессиональный кодекс регулирует эту ситуацию?
12. Как неопределенность ролей и нечеткость должностных инструкций связаны с развитием выгорания? Какие организационные интервенции могут снизить этот риск?
13. Объясните, почему организационная несправедливость может быть более сильным триггером выгорания, чем высокая рабочая нагрузка? Приведите аргументы.
14. Какие методы оценки эффективности (ROI) программ профилактики выгорания вы знаете? Назовите количественные и качественные метрики.
15. В чем заключается роль фасилитатора при проведении групповых дискуссий по вопросам благополучия? Какие техники фасилитации вы бы рекомендовали?

РАЗДЕЛ 4. КЕЙС-ЗАДАНИЯ (ОПИСАНИЕ СИТУАЦИЙ И ВОПРОСЫ ДЛЯ АНАЛИЗА)

Кейс 1. "Отличные показатели, но люди уходят"

В крупной IT-компании отдел разработки демонстрирует рекордные показатели производительности. Запуски продуктов происходят строго в срок. Однако текучесть кадров в этом отделе за последний год достигла 65%. При проведении exit-интервью большинство увольняющихся сотрудников ссылаются на "высокий уровень стресса" и "отсутствие понимания со стороны руководства". Руководитель отдела считает, что проблема в "слабых специалистах, не готовых к высокой ответственности", и предлагает ужесточить отбор на этапе найма. Внутренний психолог, проведя диагностику, зафиксировал критически высокие показатели эмоционального истощения и деперсонализации у оставшихся сотрудников.

Вопросы к кейсу:

1. Какие организационные факторы могут лежать в основе сложившейся ситуации, несмотря на высокие производственные показатели?
2. Почему аргумент руководителя о "слабых специалистах" является ошибочным с точки зрения психологии выгорания?
3. Какую стратегию диалога с руководителем и собственниками бизнеса должен выстроить психолог? Приведите аргументы, почему проблеме нужно решать на организационном уровне.
4. Предложите пакет первоочередных организационных интервенций для снижения риска выгорания в этом отделе.

Кейс 2. "Корпоративный цирк"

Крупная консалтинговая компания после громкого случая выгорания и увольнения одного из ведущих партнеров решила срочно внедрить программу заботы о сотрудниках. Был куплен дорогостоящий корпоративный абонемент в фитнес-клуб, в офисе установили кофемашины с органическим кофе и организовали доставку фруктов. Также сотрудникам предложили бесплатное мобильное приложение для медитации. Через полгода внутренний опрос показал, что уровень стресса и выгорания не только не снизился, но и вырос. В анонимных комментариях сотрудники писали, что чувствуют себя "подопытными кроликами" и называют программу "корпоративным цирком".

Вопросы к кейсу:

1. В чем главная ошибка руководства при внедрении программы благополучия? Почему набор "приятных бонусов" оказался неэффективным?
2. Какие реальные, глубинные причины выгорания в консалтинге могли остаться неучтенными?
3. Разработайте стратегию коммуникации с руководством, чтобы объяснить необходимость системных организационных изменений.

4. Предложите поэтапный план трансформации программы благополучия, начиная с пересмотра корпоративной культуры и рабочих процессов.

Кейс 3. "Выгорание на вершине"

Генеральный директор среднего производственного предприятия, который всегда славился своей харизмой и вовлеченностью, за последние полгода кардинально изменился. Он стал принимать импульсивные кадровые решения, увольняя сотрудников без объективных причин, перестал посещать плановые совещания, а на встречах с партнерами демонстрирует цинизм и раздражительность. Коллеги из совета директоров заметили эти изменения и требуют от руководителя кадровой службы "быстро привести директора в чувство". Кадровик обращается за помощью к внутреннему психологу.

Вопросы к кейсу:

1. Какие признаки выгорания у топ-менеджера вы можете идентифицировать в описанной ситуации?
2. В чем заключается сложность вмешательства психолога, когда речь идет о человеке, стоящем выше по иерархии?
3. Разработайте стратегию деликатного вмешательства с учетом иерархического положения клиента.
4. Где проходят этические границы между помощью и давлением в данной ситуации? Как психологу избежать конфликта интересов с работодателем?

Кейс 4. "Этический конфликт двойных ролей"

Внутренний психолог компании проводит индивидуальные консультации для сотрудников. Одновременно он участвует в заседаниях кадрового комитета, где обсуждаются вопросы увольнений и повышений. К нему за консультацией приходит руководитель среднего звена, который жалуется на стресс и сложности в управлении отделом. В ходе беседы выясняется, что он систематически нарушает трудовые права своих подчиненных и создает психологически небезопасную атмосферу. При этом на следующей неделе планируется заседание кадрового комитета, где будет рассматриваться вопрос о его повышении.

Вопросы к кейсу:

1. Какие этические конфликты и двойные роли возникли у психолога в данной ситуации?
2. Может ли психолог использовать информацию, полученную на консультации, в работе кадрового комитета?
3. Разработайте алгоритм действий психолога с соблюдением профессионального этического кодекса.
4. Предложите стратегию легитимного и этичного вмешательства в ситуацию.

Кейс 5. "Тишина в топ-команде"

В компании X все стратегические решения принимаются топ-командой единогласно. Критические мнения на совещаниях отсутствуют. Если кто-то высказывает сомнения, его мягко "отодвигают" в сторону или переубеждают. Руководитель компании поощряет эту единогласность, считая ее признаком сильной и сплоченной команды. Однако последнее стратегическое решение привело к серьезным финансовым убыткам и массовому стрессу среди сотрудников, которые были вынуждены в спешке перестраивать свою работу. Внутренний психолог подозревает, что в команде сформировалось "групповое мышление".

Вопросы к кейсу:

1. Что такое "групповое мышление" и какие симптомы этого феномена вы видите в описанной ситуации?

2. Как групповая поляризация и подавление критики связаны с риском выгорания у сотрудников нижних уровней?
3. Разработайте программу фасилитации стратегических сессий, направленную на снижение риска группового мышления.
4. Опишите техники "адвоката дьявола" и "номинальной группы" и обоснуйте их применение в данной ситуации.

Кейс 6. "Синдром спасателя"

В медицинском центре работает команда реаниматологов. Это сплоченный коллектив профессионалов, которые гордятся своей миссией и готовы работать сверхурочно. За последний год в центре сменилось три заведующих отделением — все уволились по собственному желанию после нескольких месяцев работы. Врачи жалуются на хроническую усталость, но при этом отказываются брать отпуска, так как "коллеги и пациенты без них не справятся". Руководство центра предлагает повысить зарплату, чтобы удержать сотрудников, но это не решает проблему увольнений заведующих.

Вопросы к кейсу:

1. Какой тип личностных особенностей (синдром спасателя, перфекционизм, сверхвовлеченность) чаще встречается в социально ориентированных профессиях и почему?
2. Почему повышение зарплаты не решит проблему выгорания в описанной ситуации?
3. Какие организационные интервенции позволили бы снизить нагрузку и предотвратить выгорание, не снижая качества медицинской помощи?
4. Предложите программу профилактики выгорания для данного коллектива с акцентом на организационные изменения и перераспределение ответственности.

Примерные вопросы к зачету

1. Феномен психического выгорания. История исследования феномена профессионального выгорания.
2. Психологический стресс и синдром выгорания. Эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция персональных достижений
3. Симптомы, сигнализирующие о развитии психического выгорания.
4. Социально-демографические, личностные и организационные факторы риска психического выгорания.
5. Подходы в выделении факторов психического выгорания.
6. Подходы к развитию позитивного мышления.
7. Профессиональное выгорание как вид профессиональных деструкций. Профессия и выгорание.
8. Выгорание людей «помогающих» профессий.
9. Профессиональное выгорание государственных служащих (налоговые инспекторы, сотрудники госучреждений) (на выбор).
10. Профессиональное выгорание в сфере образования (детский сад, школа, вуз) (на выбор).
11. Профессиональное выгорание специалистов, связанных с уголовно-исполнительной системой (следователи, сотрудники правоохранительных органов, тюремный персонал) (на выбор).
12. Экзистенциальные аспекты выгорания.
13. Иррациональные убеждения. Позитивное мышление как способ профилактики выгорания.
14. Профилактика синдрома выгорания.
15. Социальная поддержка как защита от выгорания.
16. Ресурсы преодоления профессионального выгорания.

- 17.Профилактика и преодоление психического выгорания.
18. Процессуальные модели выгорания.
19. Фазовая модель профессионального выгорания.
20. Самоменеджмент профессионального выгорания.
21. Просветительские мероприятия по профилактике синдрома профвыгорания.
22. Психолого-социальные методы профилактики профвыгорания.
23. Психологическое консультирование как метод профилактики профессионального выгорания.
24. Модели тренингов антивыгорания.
- 25.Транзакционная модель психологического консультирования.
1. Феноменология и этиология профессионального выгорания. Эволюция взглядов.
2. Структура синдрома выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений.
3. Трехфакторная модель К. Маслач и модель дисбаланса усилий/вознаграждения М. Лейтера.
4. Модель формирования выгорания Е.П. Бойко: фазы и симптомы.
5. Организационные факторы риска выгорания: корпоративная культура, лидерство, несправедливость.
6. Специфика профессионального выгорания у специалистов социально ориентированных профессий.
7. Индивидуальные факторы риска: личностные характеристики и когнитивные искажения.
8. Обзор и сравнительная характеристика валидных психодиагностических методик выгорания (MBI, опросник Бойко).
9. Проведение аудита организационного стресса и благополучия: этапы и интерпретация данных.
10. Индивидуальный уровень профилактики: техники саморегуляции, управления энергией и психогигиена.
11. Организационный уровень профилактики: проектирование среды благополучия и оптимизация процессов.
12. Роль линейного руководителя в профилактике выгорания: диагностика состояния команды и поддерживающие беседы.
13. Этические аспекты вмешательства психолога в корпоративную среду (двойные роли, конфиденциальность, давление).
14. Разработка и внедрение комплексных программ профилактики (пакетов инструментов) в организации.
15. Методы оценки экономической эффективности (ROI) и качества внедрения программ благополучия.
16. Стратегии преодоления сопротивления при внедрении профилактических мер.
17. Технологии фасилитации групповых дискуссий по вопросам благополучия и управления изменениями.
18. Феномен «группового мышления» как фактор стресса и методы его профилактики.
19. Разработка фрагмента политики благополучия компании (право на отключение, реинтеграция).
20. Специфика работы в гибридных форматах: вызовы для благополучия и управление распределенными командами.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание

конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Доклад/презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам. Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания зачёта с оценкой.

16–30 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично

61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 299 с. — (Серия: Профессиональная практика). — URL: <https://urait.ru/book/sindromvygoraniya-diagnostika-i-profilaktika-415580>
2. Секач М.Ф. Психология здоровья: Учебное пособие для высшей школы. Академический проект, 2020 Language: Russian, База данных: Сводный каталог ЭБС – СЗИУ <https://www-iprbookshop-ru.idp.nwipa.ru/110026.html>
3. Прохоров, А.О. Психология состояний : учебное пособие / Прохоров А.О.; Валиуллина М.Е.; Габдреева Г.Ш.; Гарифуллина М.М.; Менделевич В.Д., под ред. А.О. Прохоров. Когито-Центр, 2019 Language: Russian, База данных: Сводный каталог ЭБС – СЗИУ <https://www-iprbookshop-ru.idp.nwipa.ru/88340.html>
4. Маслач, К. Правда о выгорании / К. Маслач, М. Лейтер. – Москва : Альпина Паблишер, 2022. – 280 с. – ISBN 978-5-9614-7256-8.
5. Бойко, Е. П. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / Е. П. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2023. – 240 с. – ISBN 978-5-4461-1890-1.
6. Гордон, Л. Р. Эмоциональное выгорание: причины, симптомы, профилактика / Л. Р. Гордон. – Москва : Институт психотерапии и клинической психологии, 2021. – 320 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Васильева, О. С. Психология и культура здоровья: базовые понятия, концепции и подходы: учебное пособие для студентов вузов / О.С. Васильева, Ф.Р. Филатов ; Министерст-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное об-разовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет», Факультет психологии. - Ростов-н/Д : Издательство Южного федерального уни-верситета, 2011. - 176 с. - ISBN 978-5-9275-0849-5 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241077>
2. Лустин, Сергей Иванович. Стресс и стрессоустойчивость в профессиональной деятельности работников образования / С.И. Лустин, В.Ю. Чепрасов. – 17 Царскосельские чтения: материалы международной научной конференции. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2013. – С. 303-307.
3. Смирнова, Наталья Николаевна. Профессиональный стресс и стрессоустойчивость специалистов экстремального профиля деятельности / Н.Н. Смирнова, А.Г. Соловьев, М.В. Корехова, И.А. Новикова. – Архангельск: Изд-во СГМУ, 2017. – 161 с.
4. Константинов В.В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для академического бакалавриата / В.В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2018. — 186 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — URL: www.biblioonline.ru/book/6D897481-50CC-4D21-B068-CDE990382465.
5. Одинцова М.А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — М.: Юрайт, 2018. — 299 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — URL: www.biblio-online.ru/book/B7B061BA-F583-4142-BD95-B941CD687DB6.
6. Прохоров А.О. Методики диагностики и измерения психических состояний. – М., 2012.

7. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Ред. Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А.М.: Институт психологии РАН, 2011, 512 с.
8. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86285&sr=1> 9. Федоренко В.В., Лик Н.В. Профессиональное выгорание: рабочая тетрадь – СПб.: ИПЦ СЗИУ – фил. РАНХиГС, 2016. -38с.
8. Форманюк, Т. В. Практикум по психологии эмоционального выгорания / Т. В. Форманюк. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 288 с.
9. Шварц, Т. Управление энергией: как справляться с выгоранием и находить силы для работы и жизни / Т. Шварц. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.
10. Орланская, В. Е. Психология профессионального здоровья / В. Е. Орланская. – Москва : Институт психотерапии и клинической психологии, 2022. – 416 с.
11. Российские практики управления благополучием сотрудников: сборник кейсов / под ред. А. А. Александровой. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 335 с.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru — практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом.
2. www.hrm.ru — ведущий портал о кадровом менеджменте.
3. www.kadrovik.ru — сайт Национального союза кадровиков.
4. www.pro-personal.ru — электронная версия журнала «Справочник кадровика» — ведущего российского журнала руководителя кадровой службы.
5. <http://rosmintrud.ru> — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.
6. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
7. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.