

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**
(ВлГУ)



А.А.Панфилов
«01» 09 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психофизиология профессиональной деятельности

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
5	5 зач. ед., 180 час.	18	18	-	144	Зачет
Итого	5 зач. ед., 180час.	18	18	-	144	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» являются:

1. формирование системных знаний о социальных конфликтах;
2. знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов;
3. Развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП, базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Философия», «Психология», «Организационное поведение», а также при прохождении учебной и производственной практик.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в умении выявлять проблемы методологических и методических основ и для усвоения таких дисциплин, как: «Организационная культура», «Организация стратегических изменений», «Рекрутмент», «Командообразование» и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующей компетенцией:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- 1) Знать:
 - Основные понятия теории психофизиологии (ОК-7);
 - Знание психологических феноменов, категорий, методов изучения и описание закономерностей функционирования и развития психики с позиций, существующих подходов в отечественной науке (ОК-7);
 - профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ОК-7);
- 2) Уметь:
 - Анализировать психологические теории возникновения и развития психики в процессе эволюции; прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психику в норме и при психических отклонениях (ОК-7);
- 3) Владеть:
 - Понятиями предмет, объект науки, методы исследования, основными приемами диагностики, профилактики, экспертизы, коррекции психологических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп (ОК-7).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Тема (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					КП / КР	Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы				
1	Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности»	5	1-2	2		2			12		2/50	
2	Тема 2. Основы психофизиологии профессиональной деятельности	5	3-4	2		2			12		2/50	
3	Тема 3. Методы психофизиологических исследований	5	4-5	2		2			12		2/50	Рейтинг – контроль №1
4	Тема 4. Психофизиологические основы построения профессии и основы профессиографии	5	6-7	2		2			12		2/50	
5	Тема 5. Профессионализация персонала	5	7-8	2		2			12		2/50	
6	Тема 6. Психофизиология профессионального подбора и профпригодности	5	9-10	2		2			12		2/50	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Психофизиологические компоненты работоспособности	5	11-12	2		2			18		2/50	
8	Тема 8. Психофизиологические функциональные состояния	5	13-14	2		2			18		2/50	
9	Тема 9. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности	5	15-16	1		1			18		1/50	
10	Тема 10. Психофизиология психических процессов	5	17-18	1		1			18		1/50	Рейтинг-контроль №3
Всего			18	18					144		18/50	Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- деловые игры - выработка навыка принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях, осуществляемого по заданным правилам группой бакалавров в диалоговом режиме.
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВПО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на практических занятиях.

Промежуточная аттестация по итогам освоения направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Примерный перечень заданий к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль №1

Практическая ситуация № 1

Фирмы «Универсал» и «Экое» решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме «Универсал» должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились семейные обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках, стоимости, условиях поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма «Экое» получила неправильно составленные документы. На фирме «Экое» ошибки обнаружили, на уточнение данных у них ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы «Универсал».

При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме «Универсал» обе сотрудницы — Демина и Торонова — отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она вынуждена была уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею. После разбора случившегося отношения между двумя сотрудниками стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно сталоказываться на нормальной работе всего отдела поставок фирмы «Универсал».

Вопросы по ситуации:

1. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, для Деминой?
2. Какова причина данного конфликта?
3. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме «Универсал»?

Рейтинг-контроль №2

Практическая ситуация №1

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин.

Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. — женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник — Григорьева Н.Н. — молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт.

Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста.

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно притираться к Григорьевой Н.Н., стараясь унизить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию.

По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточноластный человек, давно находится на руководящей должности.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшегося положения?
2. На чем была основана власть Спиридоновой в отделе?
3. Что можно посоветовать Григорьеву, чтобы она не увольнялась из отдела?
4. Кто может решить эту ситуацию?

Рейтинг-контроль №3

Практическая ситуация №1

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, пророчат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Синицын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Синицыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Синицын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Основные этапы становления психофизиологии профессиональной.
2. Взаимосвязь психологии здоровья с другими научными дисциплинами.
3. Задачи курса психофизиологии труда.
4. Структура профессиональной деятельности.
5. Основные характеристики труда.
6. Профессиональный отбор.
7. Профессиональное самоопределение и актуализация человека в профессии.
8. Классификация профессиональной деятельности.
9. Единство психического и физиологического в трудовой деятельности.
10. Основные вида мышечной работы и рабочая поза человека.
11. Утомление.
12. Динамика работоспособности и характеристика ее стадий.
13. Перерывы и микропаузы в течении рабочего времени.
14. Оптимальная продолжительность рабочего времени. Сменность.
15. Содержание психофизиологических исследований.
16. Порядок проведения психофизиологических исследований.
17. Классификация тяжести труда и ее факторы.
18. Анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок
19. Принципы профессиональной диагностики.
20. Диагностические методы.
21. Структура профессиограммы.
22. Понятие успеха в профессиональной деятельности.
23. Динамика профессионального успеха.
24. Психотехника профессиональной деятельности.
25. Начало профессиональной деятельности.
26. Эффективный темп профессионального успеха.

Примерная тематика контрольных работ

1. Классификация видов труда. Классификации профессий (по Холланду, по Климову, модульный подход).
2. Профессионализация. Профессионал. Формирование профессионала.

3. Периодизация развития человека как субъекта труда (Климова, Сьюпера).
4. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптация, мастер, авторитет, интириал, наставник.
5. Личность и деятельность.
6. Возрастные и биологические кризисы. Кризисы профессионального становления.
7. Факторы, детерминирующие кризис.
8. Способы разрешения кризиса.
9. Профессиональные деформации личности. Детерминанты деформаций и ее уровни.
10. Профессиональная пригодность и профессионально важные качества.
11. Виды профессионального подбора (отбор, консультация, ориентация).
12. Описание конкретных методов исследования психофизиологических функций и качеств: свойств и функциональных состояний нервной системы: свойств анализаторных систем: характеристик двигательного аппарата; высших психических функций.
13. Требования, предъявляемые к профессиональной подготовке рабочих кадров в условиях рыночных отношений.
14. Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние врабатывания состояния оптимальной работоспособности, состояние утомления, «конечный порыв», переутомление, монотония. психическое пресыщение, поглощённость процессом труда («поток»), стресс.

Самостоятельная работа студентов

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

По курсу «Психофизиология профессиональной деятельности» студенты должны подготовить один доклад и выступить с докладом и презентацией на его основе.

Темы для докладов

1. Психофизиология профессиональной деятельности как научная дисциплина, ее задачи и место среди других научных дисциплин.
2. Моббинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
3. Основные понятия: субъект, объект, предмет, средства, условия труда.
4. Основные принципы психологии в психофизиологии профессиональной деятельности
5. Деятельность, ее свойства.
6. Роль профессиональной деятельности в жизни человека.
7. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
8. Классификация методов психофизиологического исследования.
9. Эмпирико-познавательные методы.
10. Эксперимент понятие виды.
11. Наблюдение, виды наблюдений.
12. Опросные методы.
13. Метод изучения документации.
14. Биографический метод.
15. Трудовой метод.
16. Метод анализа продуктов деятельности.
17. Тестовый метод.
18. Метод консультирования.
19. Методы профилактики трудовых конфликтов.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Данилова Н.Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учебник / Н.Н. Данилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2012. — 368 с. — 978-5-7567-0220-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8869.html>
2. Ляксо Е.Е. Психофизиология слухового восприятия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.Е. Ляксо, Е.А. Огородникова, Н.П. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2013. — 112 с. — 978-5-98238-051-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22994.html>
3. Разумникова О.М. Дифференциальная психофизиология. Индивидуальные особенности строения и функций мозга и их отражение в психических процессах и состояниях [Электронный ресурс] : учебник / О.М. Разумникова. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 164 с. — 978-5-7782-2497-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44765.html>

Дополнительная литература

1. Николаева Е.И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии [Электронный ресурс] : учебник / Е.И. Николаева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2008. — 623 с. — 978-5-9292-0179-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7441.html>
2. Русалов В.М. Темперамент в структуре индивидуальности человека. Дифференциально-психофизиологические и психологические исследования [Электронный ресурс] / В.М. Русалов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2012. — 528 с. — 978-5-9270-0234-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15657.html>
3. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций", "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882340>
4. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организаций", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01605-4 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>
5. Психология личности: Учебное пособие для студентов вузов / Гуревич П.С. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 559 с.: 60x90 1/16. - (Актуальная психология) ISBN 978-5-238-01588-0 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882337>

Периодические издания

1. Журнал «Проблемы теории и практики управления».
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»(ВлГУ)
3. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ).

Справочно-правовые системы

1. Консультант Плюс

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Adobe Reader, ARIS Express, Microsoft Project, Microsoft Visio.

1. <http://www.minregion.ru> – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
3. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
4. <http://www.ids-scheer.ru/> - Официальный российский сайт Software AG & IDS Scheer.

5. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
6. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
7. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:
 - Комплект электронных презентаций;
 - Лекционная аудитория, количество студенческих мест – 56, площадь 63 м², оснащение: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson “EB-W18” в комплекте с дополнительным кабелем Belsis VGA 15m, экран Lumien), доска настенная.
2. Практические занятия:
 - Учебная аудитория оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien).
 - пакет ПО общего назначения: MicrosoftWord и MicrosoftPowerPoint.
 - доска настенная.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профилю подготовки «Управление персоналом организаций».

Рабочую программу составил старший преподаватель каф. ЭУИИ Закирова М.И.

Рецензент директор ФГБУ "Буралов А.Н." Муртасов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 1 от 01.09.2017 года.

Заведующий кафедрой д.э.н. профессор Доничев О.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03

протокол № 1 от 01.09.2017 года.

Председатель комиссии д.э.н. профессор Доничев О.А.