

Б1.Б.29 ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель освоения учебной дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» - овладение компетенциями в области психофизиологии профессиональной деятельности человека.

Задачи дисциплины:

- овладение студентами теоретическими и прикладными знаниями об основных закономерностях, механизмах и проявлениях психофизиологии человека в условиях профессиональной деятельности, формирование на их основе общекультурной компетентности;

- формирование понимания взаимосвязи и взаимообусловленности психического и физиологического процессов и влияющих на неё факторов;

- накопление опыта использования инструментальных практических умений и навыков исследования конструктивных и деструктивных психофизиологических состояний человека и их коррекции;

- накопление и использование в повседневной деятельности опыта прогнозирования трудового поведения и эффективности деятельности человека при оптимальных и неадекватных психофизиологических нагрузках;

- овладение навыками разработки профессиограмм работников;

- овладение навыками построения персональных программ карьерного роста и развития конкурентных преимуществ работников на основе оптимальных психофизиологических нагрузок;

- воспитание конкурентоспособной личности, с полифункциональными умениями и навыками, мобильной в условиях изменяющейся среды, толерантной к окружающим людям, мотивированной на постоянное самообразование, творчество, саморазвитие, как естественные процессы на протяжении всей последующей жизни.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к дисциплинам базовой части учебного плана.

Дисциплина основывается на знании дисциплины: «Психология менеджмента».

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

1. Знать:

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на психологию менеджмента (ОК – 5);

- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления персоналом (ОК-5).

- о развитии способности к самоорганизации и самообразованию, как важнейшего условия проведения исследований систем управления (ОК-6).

- способы нахождения организационно-управленческих решений и о готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- об ответственности за принятые организационно- управленческие решения (ОПК-2);
- об организационно-управленческих решениях и позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2).
 - типологию организационных структур управления, целесообразность их применения (ОПК-3);
 - виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций (ОПК-3);
 - сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления (ОПК-3);
 - методы сбора информации, необходимой для управления (ОПК-3);
 - подходы к организации деятельности менеджеров (ОПК-3).
- основные содержательные и процессуальные теории мотивации (ПК-1);
- основные теории лидерства и власти (ПК-1);
- о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);
- типологию конфликтов (конструктивные, деструктивные и т.д.) (ПК-2).

2. Уметь:

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при управлении персоналом (ОК-5);
- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления персоналом (ОК-5);
- развивать способности к самоорганизации и самообразованию, необходимые для исследования систем управления (ОК-6);
- применять знания о способах нахождения организационно-управленческих решений (ОПК-2);
- нести ответственность за принятые организационно- управленческие решения (ОПК-2).
 - проектировать организационные структуры (ОПК-3);
 - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления (ОПК-3);
 - определять миссию, цели и задачи управления, определять выбор стратегии управления (ОПК-3);

– применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для разработке методов управления мотивацией персонала (ПК-1);

– применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (управление конфликтами, стрессами, лидерством, социально-психологическим климатом и т.д.) (ПК-1);

– разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом (ПК-2).

3. Владеть:

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, проявляющихся при управлении персоналом (ОК-5);

- навыками развития способностей к самоорганизации и самообразованию (ОК-6)

- навыками принятия организационно- управленческих решений, основываясь на знаниях сущности управленческого труда (ОПК-2).

- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления персоналом (ОПК-3);

- умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами (ОПК-3);

- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления персоналом (ОПК-3).

- навыками решения стратегических и оперативных задач управления персоналом (по выбору стратегии, технологий найма, отбора, оценки и т.д.) (ПК-1);

- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-1);

- способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом (ПК-2);

- способами определения типа конфликта (ПК-2).

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-6: способность к самоорганизации и самообразованию

ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ПК-2: владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и

организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения компетенции **ОК – 6** студент должен:

1. Знать:

- о развитии способности к самоорганизации и самообразованию, как важнейшего условия эффективного управления.

2. Уметь:

- развивать способности к самоорганизации и самообразованию, необходимые для управления.

3. Владеть:

- навыками развития способностей к самоорганизации и самообразованию;

- навыками планирования и организации своей деятельности;

- навыками выбора направлений самообразования.

В результате освоения компетенции **ОПК - 2** студент должен:

1. Знать:

- способы нахождения организационно-управленческих решений и о готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

- об ответственности за принятые организационно- управленческие решения;

- об организационно-управленческих решениях и позиций социальной значимости принимаемых решений.

2. Уметь:

- применять знания о способах нахождения организационно-управленческих решений;

- нести ответственность за принятые организационно- управленческие решения.

3. Владеть:

- навыками принятия организационно- управленческих решений, основываясь на знаниях о психофизиологии профессиональной деятельности.

В результате освоения компетенции **ПК - 2** студент должен:

1. Знать:

- о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

- типологию конфликтов (конструктивные, деструктивные и т.д.).

2. Уметь:

- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом для эффективного управления, учитывая психофизиологию профессиональной деятельности;

- применять различные методы управления конфликтами, учитывая психофизиологию профессиональной деятельности.

3. Владеть:

- способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом для эффективной профессиональной деятельности.

- навыками применения современных технологий управления персоналом в профессиональной деятельности с учетом ее психофизиологии.

Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)
1	Тема1. Общая характеристика дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности»
2	Тема 2. Современные методы исследований психофизиологии профессиональной деятельности
3	Тема3. Нервная система человека и её роль в эффективной профессиональной деятельности
4	Тема4. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности
5	Тема5. Психофизиологические функциональные состояния. Их роль и место в поведении человека
6	Тема6. Психофизиологические свойства личности и их роль в профессиональной деятельности человека
7	Тема 7. Психофизиология ощущения и восприятия
8	Тема 8. Психофизиология памяти и внимания
9	Тема 9. Психофизиология мышления и воображения
10	Тема 10. Психофизиологические основы эмоциональных состояний человека
11	Тема 11. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности
12	Тема 12. Измерение и анализ психофизиологических нагрузок и методы их распределения
13	Тема 13. Психологические компоненты работоспособности
14	Тема 14. Психофизиология профессионального отбора и профессиональной пригодности

Форма контроля - экзамен