

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Самарский филиал**

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Самарского филиала РАНХиГС
В.А. Прудникова
20.03.2026 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

**«Профилактика профессионального выгорания
и развитие навыков стресс-менеджмента»**

Самара, 2026

Разработчик:

Ведущий научный сотрудник
Самарского филиала РАНХиГС,
кандидат педагогических наук

В.В. Комаров

Руководитель программы

Директор Самарского филиала РАНХиГС,
кандидат педагогических наук, доцент

В.А. Прудникова

Программа повышения квалификации рассмотрена на заседании ученого совета Самарского филиала РАНХиГС и рекомендована к реализации, протокол № 2 от 20.03.2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	4
1.1. Цель реализации	4
1.2. Нормативные правовые акты	4
1.3. Планируемые результаты обучения	6
1.4. Категория слушателей	7
1.5. Форма обучения и срок освоения	7
1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий	7
1.7. Документ о квалификации	7
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	7
2.1. Календарный учебный график	7
2.2. Учебный план	8
2.3. Содержание программы по модулям	10
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	11
3.1. Материально-техническое и программное обеспечение программы	11
3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	12
4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	13
5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	13

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Обучение направлено на формирование и развитие навыков стресс-менеджмента, профилактики профессионального выгорания, приобретение новых знаний и навыков для эффективной трудовой деятельности для сохранения ресурсного состояния организма (эмоционального, психического, физического) при осуществлении обязанностей государственного (муниципального) служащего, руководителя коммерческой (некоммерческой) организации, руководителя структурных подразделений, участников программ кадрового резерва.

1.2. Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Сайт Министерства труда и соцзащиты Российской Федерации // Реестр профессиональных стандартов. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov>.

3. Рекомендации к компетенциям государственных гражданских служащих Министерства труда и социальной защиты РФ (Приказ Минтруда России №162н от 4 сентября 2012 г. «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»).

4. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

5. Профессиональный стандарт «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации», утвержденный Комиссией по профессиональным стандартам Российского союза Промышленников и предпринимателей. Протокол №2 от 6.04 2010 года (версия 4.0).

6. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).

7. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями)».

8. Приказ РАНХиГС от 22.09.2017 №01-6230 «Об утверждении положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

9. Приказ РАНХиГС от 19.04.2019 №02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».

10. Приказ РАНХиГС от 02.12.2025 №02-02669_001 «Об утверждении порядка разработки и утверждения в Академии дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки».

11. Постановление Правительства РФ от 11.10.2023 г. № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.3. Планируемые результаты обучения¹

Таблица 1

Виды деятельности	Код и наименование компетенции	Практический опыт	Знания	Умения
Осуществление видов профессиональной служебной деятельности в рамках государственной гражданской службы и при руководстве коммерческой (некоммерческой) организацией	ПСК: совершенствуются трудовые функции: Эффективное деловое взаимодействие при реализации функций государственной гражданской службы, а также при участии в осуществлении управления работами в подразделениях организации (предприятия, общества), управления проектами/процессами в организации, управления организацией и ее развитием, управления корпоративными отношениями и их развитием в хозяйственном обществе	<ul style="list-style-type: none"> - Саморегуляции: осознанно управлять своим ресурсным состоянием, входить в состояние «потока» и восстанавливаться после интенсивных нагрузок. - Профилактики выгорания: применять на практике инструменты и техники преодоления профессионального стресса и эмоционального истощения. - Управления климатом в группе: диагностировать и целенаправленно регулировать социально-психологический 	<ul style="list-style-type: none"> - Основы стресс-менеджмента: базовые понятия, механизмы возникновения стресса и маркеры эмоционального выгорания. - Основы психологии организационной среды: основную проблематику совместной трудовой деятельности и природу человеческих взаимоотношений в современных организациях. - Факторы риска для психического здоровья сотрудников при внедрении инноваций и трансформации бизнес-процессов. - Концепция ресурсных состояний: три подхода 	<ul style="list-style-type: none"> - Личностно-ресурсная компетенция: способность к эмоциональной саморегуляции, поддержанию высокой личной эффективности и стрессоустойчивости в условиях неопределенности и рабочих перегрузок (ПК1). - Социально-коммуникативная компетенция: способность выстраивать конструктивные межличностные взаимоотношения, управлять групповой динамикой и формировать благоприятный психологический климат в коллективе (ПК2). - Конфликтологическая компетенция: способность

¹ Включаемые в таблицу компетенции и трудовые функции формулируются в полном соответствии с утвержденным ПС и рекомендациями: а) рекомендации к компетенциям государственных гражданских служащих Министерства труда и социальной защиты РФ (Приказ Минтруда России №162н от 4 сентября 2012 г. «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»); б) профессиональный стандарт «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации», утвержденный Комиссией по профессиональным стандартам Российского союза Промышленников и предпринимателей Протокол №2 от 6.04 2010 года (версия 4.0).

Виды деятельности	Код и наименование компетенции	Практический опыт	Знания	Умения
		<p>климат внутри рабочей группы.</p> <p>- Экологичного внедрения изменений: повышать организационную эффективность, минимизируя сопротивление и психологический ущерб для участников процесса.</p> <p>- Разрешения споров: выбирать конструктивные стратегии поведения в конфликте и применять навыки эффективного делового взаимодействия</p>	<p>к пониманию феномена «Поток» и его значение для поддержания внутренней энергии человека.</p> <p>- Основы конфликтологии: определение конфликта, его ключевые детерминанты, а также роль личностной гибкости в конфликтных ситуациях</p>	<p>своевременно выявлять детерминанты конфликтности, проявлять психологическую гибкость и конструктивно разрешать рабочие противоречия (ПК3).</p> <p>- Управленческая компетенция (в сфере экологии труда): способность руководить процессами организационных изменений без снижения показателей эффективности и ущерба для ментального здоровья персонала (ПК4)</p>

1.4. Категория слушателей

Требования к слушателю программы:

уровень образования – среднее профессиональное или высшее профессиональное образование;

характеристика опыта профессиональной деятельности – государственные и муниципальные служащие, занимающие руководящие должности, а также служащие, включенные в кадровый резерв для занятия руководящих должностей органов публичной власти; руководители и ключевые специалисты всех уровней коммерческих (некоммерческих) организаций и сотрудники этих организаций, включенные в кадровый резерв.

1.5. Формы и технологии обучения

Форма обучения – очная с применением ДОТ.

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) включают проведение учебных занятий (лекционных и практических занятий) в режиме видеоконференцсвязи на платформе Яндекс. Телемост.

1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий

Период обучения по очной форме составляет 7 дней.

Сводные данные по программе:

- общая трудоемкость программы (срок освоения): 36 часов;
- контактная работа: 11 часов из них:
 - лекционные занятия: 5 часов;
 - практические занятия: 6 часов;
- контактная работа с применением ДОТ: 16 часов из них:
 - лекционные занятия: 8 часа;
 - практические занятия: 8 часа;
- самостоятельная работа: 7 часов;
- контроль (итоговая аттестация в формате круглого стола): 2 часа.

Занятия проводятся с применением дистанционных образовательных технологий с понедельника по субботу по 4 академических часа в день (начало занятий не ранее 08.00, завершение занятий – не позднее 22.00).

1.7. Документ о квалификации

При успешном освоении программы выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график заполняется с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные (лекционные) занятия;

П – практические занятия;

С – самостоятельная работа;

ИА – итоговая аттестация.

Таблица 2

Период обучения - 7 дней						
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	7 день
УЗ (2 ч.)	УЗ (2 ч.)	УЗ (2 ч.)	УЗ (2 ч.)	УЗ (2 ч.)	УЗ (2 ч.)	УЗ (1 ч.)
П (2 ч.)	П (2 ч.)	П (2 ч.)	П (2 ч.)	П (2 ч.)	П (2 ч.)	П (2 ч.)
С (1 ч.)	С (1 ч.)	С (1 ч.)	С (1 ч.)	С (1 ч.)	С (1 ч.)	С (1 ч.)
						ИА (2 ч.)

2.2. Учебный план

Таблица 3

№	Наименование раздела, модуля, дисциплины, темы, практики, стажировки	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий), час.					Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции/ в интерактивной форме ⁵	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	Современная организация. Стресс-менеджмент	5	4	2	2			1										ПК1-4
2	Управление изменениями в организации	5	4	2	2			1										ПК1-4
3	Три взгляда на понятие «Поток»	5							4	2	2			1				ПК1-4
4	Личная эффективность. Как регулировать ресурсное состояние, справляться с эмоциональным выгоранием и стрессом	5							4	2	2			1				ПК1-4
5	Природа человеческих взаимоотношений в организациях	5							4	2	2			1				ПК1-4
6	Определение конфликта. Детерминанты конфликтности. Гибкость личности	5							4	2	2			1				ПК1-4

7	Поведение в конфликте. Развитие навыков эффективного взаимодействия	4	3	1	2			1										ПК1-4
	Итого:	34	11	5	6			3	16	8	8			4				
	Итоговая аттестация	2															2	
	Всего:	36	11	5	6			3	16	8	8			4			2	

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Номер темы и наименование	Содержание темы
<p>1. Современная организация: основная проблематика совместной трудовой деятельности. Стресс-менеджмент: основные понятия</p>	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ключевые понятия менеджмента (отличие менеджмента и управление, управленческие функции); 2. Современный мир и его влияние на организационное поведение (BANI-мир, антихрупкость, антихрупкие ценности); 3. Управленческие парадигмы, отличия традиционного и нового управления; 4. Значение командной работы в современных организациях; 5. Современный подход к принятию управленческих решений; 6. Основные понятия стресс-менеджмента; 7. Причины и признаки эмоционального выгорания; 8. Определение, причины и виды психологического стресса (Г.Селье, Р.Сапольски); 9. Ключевые подходы к борьбе с депрессией, тревожностью и выгоранием (С.Митху, Г.Тимоти); 10. Совладающее поведение – стили и способы (А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко); 11. Жизнестойкость (С.Мадди, Д.Леонтьев)
<p>2. Изменения в организации: как повышать эффективность, не нанося ущерб психическому здоровью участников процессов изменений</p>	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и направления изменений в организации; 2. Факторы, влияющие на процесс изменений; 3. Ускорение перемен – комбинированная система управления (модель Д.Коттера); 4. Этапы внедрения изменений (К.Левин, В.Сатир); 5. Сопротивление изменениям и тактики работы с ним; 6. Роль командной работы в проектной деятельности (командные роли, эффективные технологии командной работы)
<p>3. Три взгляда на понятие «Поток». Роль «потоков» в сохранении ресурсного состояния человека</p>	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поток как технология оптимального переживания (Михай Чиксентмихайи); 2. Практикум «Поток»; 3. Поток перемен (Эйприл Ринне); 4. Практикум «Поток перемен»; 5. Потоки благополучия; 6. Практикум «Сферы благополучия»
<p>4. Личная эффективность. Как регулировать ресурсное состояние, справляться с эмоциональным выгоранием и стрессом</p>	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Семь навыков эффективности (С.Кови); 2. Личная и управленческая эффективность, пять элементов управленческой эффективности П.Друкера; 3. Эффективность и бездействие (подход Т.Демарко) 4. Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием (Р.Чаттерджи); 5. Что такое «хороший стресс»? (К.Макгонигал); 6. Составляющие эмоциональной культуры 7. Техники психической саморегуляции; 8. Основы тайм-менеджмента

Номер темы и наименование	Содержание темы
5. Природа человеческих взаимоотношений в организациях. Как регулировать социально-психологический климат группы	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение организационной / корпоративной культуры, ее цели; 2. Параметры и уровни организационной культуры; 3. Типологии организационной культуры; 4. Код корпоративной культуры; 5. Роль руководителя в формировании организационной культуры; 6. Характеристики здоровой организационной культуры; 7. Human Element – теория межличностных отношений У.Шутца: присоединение, контроль, открытость
6. Определение конфликта. Детерминанты конфликтности. Гибкость личности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликтология: опорные понятия. 2. Причины конфликтов. 3. Детерминанты конфликтности: <ul style="list-style-type: none"> - особенности личностного восприятия; - барьеры коммуникации; - несовпадение рассуждений; - несбалансированное ролевое взаимодействие; - субъективная предрасположенность к конфликтам; - особенности взаимодействия в общении. 4. Структура и стадии конфликта 5. Функции конфликтов 6. Классификация конфликтов
7. Поведение в конфликте. Развитие навыков эффективного взаимодействия	<p>Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Критерии эффективного взаимодействия в группе. 2. Техники присоединения 3. Обратная связь в общении, технологии слушания. 4. Развитие навыков убеждения и влияния: <ul style="list-style-type: none"> - Техника убеждения при донесении информации - Стороны, цели и уровни влияния - Виды влияния - Техники психологического самбо (противодействие негативному влиянию) - Особые приемы влияния 5. Межличностный конфликт, его профилактика. 6. Стратегии и стили поведения в конфликтной ситуации <ul style="list-style-type: none"> - стили поведения в конфликте (метод Томаса – Килменна) - факторы конструктивного разрешения конфликта - действия для выхода из быстрого конфликта - приемы речевой самообороны 7. Профилактика конфликтных ситуаций в организации

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Самарский филиал РАНХиГС располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей проведение программы повышения квалификации и итоговой аттестации, предусмотренной учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

МТО содержит специальное помещение: учебную аудиторию для проведения лекций, практических (семинарских) занятий и итоговой аттестации (в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий). Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, оборудованием, расходными материалами, программным обеспечением, техническими средствами обучения и иными средствами, служащими для представления учебной информации слушателям.

Очные занятия проводятся по адресу: г. Самара, ул. Ново-Садовая, д. 106 строение 1, помещение н1, каб. 109.

Для обеспечения обучения имеется следующая материально-техническая база:

- 1 учебный класс вместимостью 25-30 человек. Учебный класс оснащен мебелью, средствами вентиляции и кондиционирования.

Оборудование:

- Ноутбук ASUS Laptop Q3 15 X515JF-BR240 Pentium 6805;
- Проектор INFOCUS IN116xv;
- Экран с электроприводом Lumien Eco Control 152x240 см;
- МФУ HP LaserJet Pro MFP M428fdn;
- Стандартный пакет Windows (лицензионные программные продукты Microsoft Office (Excel, Word, Outlook, Power Point)).
- Облучатель-рециркулятор воздуха ультрафиолетовый бактерицидный передвижной «КРОН».

При реализации части программы в дистанционной форме используется платформа Яндекс.Телемост.

Слушатели получают методическую поддержку в процессе обучения и по завершении обучения, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте: sam@ranepa.ru.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Для реализации программы используются учебно-методическая документация, нормативные правовые акты, нормативная техническая документация, иная документация, учебная литература и иные издания, информационные ресурсы.

Основная литература

1. Адизес И. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 2010. 224 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. 7-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург: Питер, 2020. 576 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика: практическое пособие. 3-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 299 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. Манн, Иванов и Фербер, 2013.
5. Далио Р. Принципы. Жизнь и работа. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 608 с.
6. Занковский А. Н. Организационная психология: учебное пособие. 2-е изд. Москва: Флинта: МПСИ, 2018. 648 с.
7. Ильин Е.П. Психология делового общения. СПб.: Питер, 2017. 240 с.
8. Как оставаться человеком на работе. Все грани эмоционального интеллекта / Глоулман Д. и др. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. 400 с.
9. Кови С.- мл., Мерилл Р. Скорость доверия. М.: Альпина Паблишер, 2010.

10. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологическая саморегуляция и профилактика неблагоприятных функциональных состояний: учебник. Москва: Издательство Московского университета, 2022. 296 с.
11. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. М.: Издательство АСТ, 2017. 382 с.
12. Чалдини Р. Психология согласия; Пер. Э.И. Мельник. М.: Издательство «Э», 2017. 400 с.
13. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания. М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2015.
14. Шутц У. Human Элемент: продуктивность, самооценка и конечный результат. Природа человеческих взаимоотношений в организациях. Х.: «Гуманитарный центр», 2019. 348 с.
15. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции: учебное пособие. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2024. 256 с.
16. Юнг Р. Психология убеждения. Главные секреты влияния на людей. СПб.: Питер, 2016. 240 с.

Дополнительная литература

17. Далай-лама XIV, Дуглас Абрамс и Десмонд Туту. Книга радости. Как быть счастливым в меняющемся мире. М., 2018.
18. Камерон Э., Грин М. Управление изменениями: модели, инструменты и технологии организационных изменений / Э. Камерон; перевод с английского. Москва: Добрая книга, 2018. 384 с.
19. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. Москва: Академический проект, 2020. 943 с.
20. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер, 2019. 302 с.
21. Коттер Дж. Ускорение перемен. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2014.
22. Кристенсен К. и др. Закон успешных инноваций: зачем клиент «нанимает» ваш продукт и как знание об этом помогает новым разработкам. М. 2017.
23. Лалу Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
24. Логан, Дэйв. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры – 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 304 с.
25. Масаки Имаи. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. М. 2011.
26. Мейер Р., Майерс Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей. М.: Издательский дом «Дело», 20219. 392 с.
27. Паттерсон К. Ключевые переговоры. Что и как говорить, когда ставки высоки / К. Паттерсон, Дж. Гренни, Р. Макмиллан, Э. Свитцлер; перевод с английского. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 288 с.
28. Селье Г. Стресс без дистресса; перевод с английского А. Н. Лука, И. С. Хорола. Москва: Прогресс, 1992. 124 с.
29. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Итоговый контроль успеваемости – круглый стол.

Вопросы, обсуждаемые на круглом столе, содержат основные темы курса, слушателям предлагается рассказать о возможностях (опыте) применения полученных знаний и навыков в практической деятельности, прояснить интересующие темы, дать обратную связь о качестве обучения, понятности и полезности изложения материала.

5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПК1: Личностно-ресурсная компетенция (Способность к эмоциональной саморегуляции, поддержанию высокой личной эффективности и стрессоустойчивости в условиях неопределенности и рабочих перегрузок)	<p>Знает: психофизиологические механизмы возникновения стресса, маркеры эмоционального выгорания и принципы вхождения в оптимальное рабочее состояние («состояние потока»).</p> <p>Умеет: своевременно распознавать признаки собственного эмоционального истощения, применять техники саморегуляции и перераспределять нагрузку для сохранения личной эффективности.</p> <p>Владеет: методами профилактики профессионального выгорания, навыками поддержания собственного ресурсного состояния и приемами управления стрессом в условиях неопределенности</p>
ПК2: Социально-коммуникативная компетенция (Способность выстраивать конструктивные межличностные взаимоотношения, управлять групповой динамикой и формировать благоприятный психологический климат в коллективе)	<p>Знает: природу человеческих взаимоотношений в организации, закономерности групповой динамики и ключевые факторы, влияющие на социально-психологический климат.</p> <p>Умеет: диагностировать текущее состояние психологического климата в рабочей группе, выстраивать экологичную коммуникацию и нивелировать негативные социальные проявления среди коллег.</p> <p>Владеет: инструментами регуляции социально-психологического климата, навыками делового взаимодействия и приемами сплочения коллектива при совместной трудовой деятельности</p>
ПК3: Конфликтологическая компетенция (Способность своевременно выявлять детерминанты конфликтности, проявлять психологическую гибкость и конструктивно разрешать рабочие противоречия)	<p>Знает: типологию и структуру конфликтов, основные детерминанты конфликтности в организационной среде и возможные стратегии поведения в спорных ситуациях.</p> <p>Умеет: анализировать причины возникновения рабочих разногласий, проявлять личностную гибкость в коммуникации и выбирать оптимальную стратегию поведения для предотвращения эскалации.</p> <p>Владеет: навыками медиации (посредничества), техниками перевода деструктивного конфликта в конструктивное русло и приемами эффективного взаимодействия со «сложными» собеседниками</p>
ПК4: Управленческая компетенция (в сфере экологии труда) (Способность руководить процессами организационных изменений без снижения показателей эффективности и ущерба для ментального здоровья персонала)	<p>Знает: психологические этапы принятия изменений сотрудниками, факторы возникновения сопротивления инновациям и принципы заботы о ментальном здоровье подчиненных.</p> <p>Умеет: планировать и внедрять организационные изменения с учетом «человеческого фактора», оказывать психологическую поддержку участникам процесса и адаптировать рабочие задачи без потери общей эффективности.</p> <p>Владеет: методами экологичного управления трансформациями, алгоритмами снижения уровня организационного стресса и практиками сохранения психического здоровья коллектива в периоды реформ</p>

**Сведения о преподавательском составе и ведущих специалистах
(кадровая справка)**

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительные квалификации	Стаж работы в области профессиональной деятельности	Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
Комаров Вадим Владимирович	Самарский государственный университет, историк, преподаватель истории по специальности история	<p>Сертификат ВШГУ РАНХиГС «Специалист в области личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа управленческих кадров» 05.02.2025</p> <p>Сертификат ВШГУ РАНХиГС «Эффективный руководитель» 06.03.2025</p> <p>ПК «Технологии модерации и фасилитации групповой работы» 08.04.2024 №0000194977</p> <p>ПК «Комплексный ресурсный анализ в оценке и развитии управленческого потенциала: методология и технология» 28.10.2024 № 000000023644</p>	31 год	<p>Современная организация: основная проблематика совместной трудовой деятельности.</p> <p>Стресс-менеджмент: основные понятия.</p> <p>Изменения в организации: как повышать эффективность, не нанося ущерб психическому здоровью участников процессов изменений.</p> <p>Три взгляда на понятие «Поток».</p> <p>Личная эффективность. Как регулировать ресурсное состояние.</p> <p>Природа человеческих взаимоотношений в организациях.</p> <p>Определение конфликта.</p> <p>Детерминанты конфликтности.</p> <p>Гибкость личности.</p> <p>Поведение в конфликте.</p> <p>Развитие навыков эффективного взаимодействия</p>