

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»

Филиал КузГТУ в г. Междуреченске

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала КузГТУ
в г. Междуреченске
Т.Н. Гвоздкова
«___»_____20___г.

Фонд оценочных средств дисциплины

Психология безопасности труда и эргономика

Направление подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность
Направленность (профиль) Безопасность технологических процессов и производств

Присваиваемая квалификация "Бакалавр"

Формы обучения
заочная

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма (ы) текущего контроля	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и (или) лабораторным работам в соответствии с рабочей программой	ПК-6	Применяет методики, выявляющие способность человека правильно вести себя в стрессовых ситуациях.	Знать свойства личности, психические процессы и психические состояния человека, влияющие на безопасность деятельности. Умеет уметь использовать эмоциональные и волевые особенности личности для борьбы со стрессовыми ситуациями; повышения социальной адаптации, коммуникативности, для предотвращения несчастных случаев на производстве. Владеет компетенциями социального взаимодействия.	Высокий или средний
<p>Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено.</p> <p>Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено.</p> <p>Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.</p>				

2. Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут проводиться как при непосредственном взаимодействии педагогического работника с обучающимися, так и с использованием ресурсов ЭИОС КузГТУ, в том числе синхронного и (или) асинхронного взаимодействия посредством сети «Интернет».

2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по разделам дисциплины заключается в опросе обучающихся, оформлении и защите отчетов по практическим работам.

Опрос по контрольным вопросам:

При проведении текущего контроля обучающимся будет письменно, либо устно задано два вопроса, на которые они должны дать ответы. Например,

Раздел 1. "Психология безопасности труда":

- 1) Определение предмета психологии безопасности.
- 2) Актуальность проблемы безопасности.
- 3) Психология безопасности как отрасль эргономики, инженерной психологии.
- 4) Методы изучения происшествий в психологии.
- 5) Концепция Карла Марбе.

Раздел 2. "Риск как травматический фактор":

- 1) Понятие риска.
- 2) Классификация и характеристика видов риска.
- 3) Факторы устойчиво и временно повышающие подверженность несчастным случаям.
- 4) Функциональные изменения в нервной системе или других органах.
- 5) Врожденные свойства нервной системы.

Раздел 3. "Профорентация, профконсультация, психологические основы профотбора":

- 1) Обучение и воспитание безопасной деятельности.
- 2) Основы профотбора.
- 3) Виды и принципы профотбора.

- 4) Этапы профотбора.
- 5) Основы организации тестирования и опроса.

Раздел 4. "Психические и функциональные состояния субъекта деятельности как фактор безопасности жизнедеятельности":

- 1) Работоспособность человека и ее динамика.
- 2) Психологические причины совершения ошибок.
- 3) Поведение человека в аварийных ситуациях.
- 4) Психологические причины создания опасных ситуаций и производственных травм.
- 5) Психические процессы, психические качества личности, психическое состояние человека, особые формы психического состояния.

Раздел 5. "Эргономика на производстве":

- 1) Предмет и задачи эргономики.
- 2) Связь эргономики с другими науками.
- 3) Состав и структура эргономики.
- 4) Эргономические требования к орудиям труда и производственной обстановке.
- 5) Эргономические требования к рабочему месту.

Раздел 6. "Теории мотивации труда":

- 1) Создание психологического настроя на безопасность.
- 2) Психология руководителя и его отношение к безопасности.
- 3) Стимуляция безопасной деятельности.
- 4) Психологическая модель руководителя.
- 5) Теории мотивации труда

Отчеты по практическим работам (далее вместе - работы):

По каждой работе студенты самостоятельно оформляют отчет на бумажном носителе в рукописном виде.

Отчет должен содержать:

1. Тему работы.
2. Цель работы.
3. Краткие ответы на контрольные вопросы к практической работе.
4. Расчеты по заданию преподавателя согласно методическим указаниям.
5. Анализ полученных результатов на основе нормативных документов.
6. Вывод.

Оценочными средствами при текущем контроле при оформлении и защите отчета по практической работе являются выполненный отчет согласно предъявляемым требованиям, а также устный или письменный ответ обучающегося на два контрольных вопроса или прохождение им тестирования по практической работе, включающего 10 вопросов, в системе Moodle (на усмотрение преподавателя). Перечень вопросов, выносимых на защиту отчета по практическим работам приведен в методических указаниях. Кроме того, обучающиеся должны владеть материалом, представленным в отчетах по практическим работам, и способны обосновать все принятые решения.

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает до 50 баллов в зависимости от правильности и полноты данного ответа.

Критерии оценивания (при тестировании по практической работе в системе Moodle):

- 65...100 баллов – отчет по практической работе содержит все требуемые элементы без замечаний, при этом обучающийся правильно ответил не менее чем на шесть тестовых заданий;
- 0...64 – в прочих случаях.

Количество баллов	0...64	65...100
Шкала оценивания	Не зачтено	Зачтено

Требования к содержанию и объему реферата.

Подготовка реферата является формой текущего контроля по дисциплине «Психология безопасности труда и эргономика». Тему реферата выдает преподаватель. Реферат пишется в течение семестра. Оформляется в электронном и печатном виде. Реферат должен иметь следующую структуру: титульный лист, список ключевых слов, содержание, текст реферата, список использованных источников, приложения. Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование), заключение, список использованной литературы и наименование приложений с указанием номеров страниц. Перечень ключевых слов должен включать от 5 до 15 слов или словосочетаний из текста реферата, которые в наибольшей мере характеризуют его содержание и обеспечивают возможность информационного поиска. Ключевые слова приводятся в именительном падеже и печатаются строчными буквами в строку через запятые. Текст реферата должен строго соответствовать теме. Объем реферата – не менее 10 страниц (без учета титульного листа, списка ключевых слов, содержания, списка использованных источников и приложений).

Примерные темы реферата:

1. Профотбор и безопасность. Профессиональное обучение и безопасность.
2. Психологическая подготовка спасателя к управлению группой и к индивидуальной деятельности в экстремальных условиях.
3. Психологический портрет идеального руководителя службы ОТ.
4. Управление безопасной трудовой деятельностью – как необходимое звено в процессе уменьшения риска.

Критерии оценивания:

- 65...100 баллов – план реферата выполнен полностью при условии правильности освещения темы реферата
- 0...64 баллов – недостаточно полное и правильное выполнение реферата и освещение темы, что вызывает серьёзные опасения, либо результаты отсутствуют

Итоговый балл будет рассчитываться как среднеарифметическое значение из нескольких (до двух) критериев оценивания.

Количество баллов	0...64	65...100
Шкала оценивания	Не зачтено	Зачтено

2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Обучающиеся, имеющие по результатам текущего контроля по дисциплине хотя бы один неудовлетворительный результат (не защищенные практические работы, обязаны, не менее чем за 5 рабочих дней до дня аттестационного испытания, установленного в соответствии с расписанием аттестационных испытаний, предоставить педагогическому работнику выполненные работы и защитить их. Формой промежуточной аттестации является экзамен, в процессе которого оцениваются результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций. Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине является устный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом.

Перечень теоретических вопросов:

1. Предмет и задачи психологии безопасности труда.
2. Методы изучения происшествий в психологии.
3. Концепция переключаемости Карла Марбе.
4. Концепция безопасности Дана Петерсона.
5. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности. Факторы, временно повышающие подверженность опасности.
6. Фазы работоспособности. Утомление.
7. Стресс. Закон Йеркса-Додсона.
8. Особые психические состояния.
9. Роль ощущения и восприятия в трудовой деятельности.
10. Роль внимания в трудовой деятельности.
11. Роль памяти в трудовой деятельности.
12. Роль воображения в трудовой деятельности.
13. Роль мышления в трудовой деятельности.
14. Роль эмоций в трудовой деятельности.
15. Влияние индивидуальных качеств на безопасное поведение
16. Влияние личностных и социально-производственных качеств на травматизм
17. Влияние профессиональных качеств на склонность к травматизму
18. Влияние половой принадлежности и пережитого несчастного случая на травматизм
19. Надежность персонала.
20. Основные виды «отказов» человека как звена эргатической системы. Пути преодоления «отказов» человека как звена эргатической системы.
21. Этапы и виды деятельности оператора при решении задач.
22. Ошибки на этапах процесса решения задач.
23. Мотивы трудовой деятельности, работа Дж. Аткинсон, конфликт мотивов
24. Создание психологического настроения на безопасную деятельность.
25. Психология руководителя в отношении безопасности.
26. Психологическая модель руководителя.
27. Стимуляция безопасной деятельности.
28. Обучение безопасной деятельности.
29. Воспитание безопасного поведения.
30. Основы профотбора.

31. Виды и принципы профотбора.
32. Структура и этапы профотбора.
33. Эргономические требования к рабочему месту.
34. Предмет и задачи эргономики. Связь эргономики с другими науками.
35. Эргономические требования к орудиям труда и производственной обстановке.

- два теоретических вопроса отвечены в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, на дополнительные вопросы даны правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в отчетах, и может обосновать все принятые решения – 85...100 баллов;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме, второй в неполном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в отчетах, и может обосновать все принятые решения – 75...84 балла;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, ответа на второй вопрос не последовало или на два вопроса даны ответы не в полном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в отчетах, и может обосновать все принятые решения – 65...74 балла;

- в прочих случаях – 0...64 балла.

Количество баллов	0-64	65-74	75-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примеры тестовых заданий итогового тестирования.

Профессиограмма - это...

а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;

б) соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность;

в) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту.

Какова главная особенность способностей...

а) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;

б) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека; г) они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека.

Какое напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью либо длительным напряжением прочих видов...

а) эмоциональное напряжение,

б) интеллектуальное напряжение, в) напряжение ожидания,

г) физическое напряжение.

Сенсорные и перцептивные свойства...

а) способности запоминания и воспроизведения, б) мыслительные свойства,

в) переключаемость внимания, г) все виды чувствительности.

На изучение чего направлены личностные методы...

а) объекта труда, б) субъекта труда,

в) профессиональной среды, г) квалификации работника.

Итоговое тестирование включает в себя 25 тестовых заданий. Каждое правильно выполненное задание оценивается в 4 балла. Максимальное количество баллов 100.

Количество баллов	0-64	65-74	75-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

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

При проведении текущего контроля успеваемости в форме опроса по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи,

печатные и (или) рукописные источники информации, достают чистый лист бумаги любого размера и ручку. На листе бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дата проведения текущего контроля успеваемости. Педагогический работник задает вопросы, которые могут быть записаны на подготовленный для ответа лист бумаги. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении установленного времени лист бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена обучающийся представляет отчеты по практическим работам, педагогический работник анализирует содержание отчетов, задает обучающемуся вопросы по материалу, представленному в отчетах, и просит обосновать принятые решения. Если обучающийся владеет материалом, представленным в отчетах, и может обосновать все принятые решения, то педагогический работник задает ему теоретические вопросы, на которые обучающийся сразу же должен дать ответы в устной форме. Педагогический работник при оценке ответов имеет право задать обучающемуся вопросы, необходимые для пояснения данных ответов, а также дополнительные вопросы по содержанию дисциплины. Если отчеты по всем практическим работам приняты педагогическим работником в течение семестра, то отчеты по практическим работам обучающийся может не представлять, при этом считается, он владеет материалом, представленном в отчетах, и может обосновать все принятые решения.

Результаты текущего контроля успеваемости доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости, и могут быть учтены педагогическим работником при промежуточной аттестации. Результаты промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся в день проведения промежуточной аттестации.

При подготовке ответов на вопросы при проведении текущего контроля успеваемости и при прохождении промежуточной аттестации обучающимся запрещается использование любых электронных средств связи, печатных и (или) рукописных источников информации. В случае обнаружения педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанных источников информации – оценка результатов текущего контроля успеваемости и (или) промежуточной аттестации соответствует 0 баллов.

При прохождении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, допускается присутствие в помещении лиц, оказывающим таким обучающимся соответствующую помощь, а для подготовки ими ответов отводится дополнительное время с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

20.03.01 Техносферная безопасность

Безопасность технологических процессов и производств

Компетенция ПК-6 - Способность разрабатывать мероприятия по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда.

Дисциплина: Психология безопасности труда

Вариант 1

Действия стрессоров обладают свойством:

- а) исчезания;
- б) вычитания;
- в) **накапливания**

2. Факторы, временно повышающие подверженность опасности:

- а) **неопытность;**
- б) **недостаточная профессиональная подготовленность;**
- в) **неосторожность;**
- г) врожденные свойства нервной системы: ее слабость и инертность;
- д) различные изъяны органов чувств (частичная потеря зрения, глухота).

3. В основе теории мотивации, автором которой является А. Маслоу, отражены следующие потребности:

- а) **потребности человека в самоутверждении (саморазвитии и самореализации);**
- б) **потребность человека в уважении (в самоуважении, признании, статусе, власти);**
- в) **социальные потребности человека (в духовной близости, любви, дружбе);**
- г) **потребность человека в принуждении и наказании.**

4. Сопоставьте название теории мотивации с ее основной концепцией

Название теории, авторы	Основная концепция
Классическая теория научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.)	Работники организации в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда. Денежное стимулирование — единственная основа высоких производственных показателей
Теории X и Y (Дуглас МакГрегор)	Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория X). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде — правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y)
Теория иерархии потребностей (Абрахам Маслоу)	В иерархии потребностей выделяют пять уровней: 1) физиологические потребности; 2) потребность в безопасности (как физической, так и экономической); 3) потребность в любви, принадлежности (социальные потребности); 4) потребность в уважении, признании; 5) потребность в самовыражении. Если удовлетворены потребности низших уровней, то для мотивации работника к труду нужно активизировать следующий, более высокий уровень потребностей

5. – это отражение в сознании свойств предметов при их воздействии на органы чувств, а также и на двигательный анализатор, нервные окончания которого расположены в мышцах, суставах и сухожилиях

Ответ: ощущение

6. Профессиональный..... - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Ответ: риск

7. Анастасия, 33 года, жалуется на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам».

Девушка работает продавцом-консультантом в отделе косметики. Рабочая смена длится с 9.00 и до 20:00 часов, график «2 через 2». Часто работает без выходных, так как ее некому заменить. Отдел косметики находится в оживленном торговом центре. «На прежнем месте работы все было по-другому, - жалуется Анастасия, - не больше 10-ти покупателей за день, я даже могла спокойно отлучаться с рабочего места, не опасаясь, что кто-то не обслужу, а здесь - только каждые полчаса по 10-15 человек. И каждому клиенту нужно улыбаться и говорить приветственные слова, ни в коем случае не оставлять его наедине, пока он принимает решение о покупке. Задача продавца - предложить, как можно большее число вариантов, наилучшим образом удовлетворявших его запросу. Самое неприятное - несмотря на то, что я старалась выглядеть компетентной, далеко не каждый приобретал товар». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с людьми с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Задание: Определите три причины эмоционального(психического) выгорания работника

Ответ (эталон)

- напряженный ритм работы;
- недостаточное поощрение труда (материальное и психологическое);
- частая незаслуженная критика;
- неясная постановка задач;
- чувство недооцененности или ненужности.

8. Несчастный случай произошел с монтажником наружных трубопроводов при капитальном ремонте участка трубопровода. В результате отсутствия откосов обрушилась стенка котлована и находящегося в это время работника засыпало грунтом. Укажите причину несчастного случая.

Ответ (эталон)

Причина: неудовлетворительная организация работ.

Вариант 2

1. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова:

- а) человек — техника;
- б) человек — природа;
- в) человек — автомат;**
- г) человек — знаковая система.

2. Неденежные методы воздействия на трудовую мотивацию подчиненных - это:

- а) рациональная организация работ, отвечающая задачам производства и профессиональным возможностям работников;**
- б) моральное стимулирование работников;**
- в) индивидуальный подход к работникам при выборе стимулов;**
- г) применение методов принуждения и наказания, влияющих на производственное поведение работников.

3. Радиационные опасности возникают:

- а) при воздействии природных и техногенных источников ионизирующего излучения;
- б) при недостаточности мер защиты от воздействия природных и техногенных источников ионизирующего излучения;
- в) вследствие прямого контакта с токоведущими частями деталей машин или оборудования, находящихся под напряжением;
- г) обусловлены травмирующими ударами, раздавливанием, ранениями или укусами домашних и диких животных, рыб, членистоногих.

4. Сопоставьте название теории мотивации с ее основной концепцией

Название теории, авторы	Основная концепция
Классическая теория научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.)	Работники организации в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда. Денежное стимулирование — единственная основа высоких производственных показателей
Теории X и Y (Дуглас МакГрегор)	Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория X). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде — правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y)
Теория иерархии потребностей (Абрахам Маслоу)	В иерархии потребностей выделяют пять уровней: 1) физиологические потребности; 2) потребность в безопасности (как физической, так и экономической); 3) потребность в любви, принадлежности (социальные потребности); 4) потребность в уважении, признании; 5) потребность в самовыражении. Если удовлетворены потребности низших уровней, то для мотивации работника к труду нужно активизировать следующий, более высокий уровень потребностей

5. Приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности — профессиональная.....

Ответ : **адаптация**

6.— своеобразная форма отражения человеком действительности, это преобразование имеющихся в памяти понятий и представлений в новые образы, воплощаемые затем в практической деятельности человека.

Ответ : **воображение**

7. Анастасия, 33 года, жалуется на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам».

Девушка работает продавцом-консультантом в отделе косметики. Рабочая смена длится с 9.00 и до 20:00 часов, график «2 через 2». Часто работает без выходных, так как ее некому заменить. Отдел косметики находится в оживленном торговом центре. «На прежнем месте работы все было по-другому, - жалуется Анастасия, - не больше 10-ти покупателей за день, я даже могла спокойно отлучаться с рабочего места, не опасаясь, что кого-то не обслужу, а здесь - только каждые полчаса по 10-15 человек. И каждому клиенту нужно улыбаться и говорить приветственные слова, ни в коем случае не оставлять его наедине, пока он принимает решение о покупке. Задача продавца - предложить, как можно большее число вариантов, наилучшим образом удовлетворяющих его запросу. Самое неприятное - несмотря на то, что я старалась выглядеть компетентной, далеко не каждый приобретал товар». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с людьми с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Задание: Определите проблему, с которой столкнулся работник

Ответ (эталон)

Проблема эмоционального выгорания

8. А.н. назначен на должность руководителя отдела. Как руководитель, он не делегировал полномочия, тотально контролировал выполнение задач, был перегружен работой. Через шесть месяцев задумался о смене работы. Ощущение тревоги сохранялось в течение 24 часов, отсутствовал нормальный сон, было постоянное ощущение усталости и подавленного состояния.

Задание: Определите причину эмоционального (психического) выгорания работника

Ответ (эталон)

- напряженный ритм работы;
- неумение делегировать полномочия;
- отсутствие опыта руководства.

