

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Управление стрессом

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. *Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы*

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-3

2. *Компетенции и индикаторы их достижения*

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-3	Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.2 формирует систему трудовой адаптации персонала, разрабатывает и внедряет программы трудовой адаптации ПК-3.3 использует современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

3. *Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине*

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-3		
	психологические основы стрессологии, социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; психотехнологии стрессовослаивающего поведения; психологию защитного поведения; основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации на практике; проводить диагностику профессионально-деятельностных стрессоров; управлять стрессом в трудовой деятельности	навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом; навыками оценки ресурсов личностной стрессоустойчивости

4. *Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы*

Дисциплина «Управление стрессом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Современные методы оценки персонала», «Маркетинг персонала», «Организация кадровой службы», «Управление карьерой», «Управление адаптацией».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>
		Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		4/144
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	4
	Занятия семинарского типа	10
	Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)		129,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятель ная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебн ые занят ия	Прак тичес кие занят ия	Сем инар ы	Лаборатор ные работы	Иные занят ия	
1.	Понятие о стрессе. Психологические основы стрессологии			2				14
2.	Психология защитного поведения	2		1				14

3.	Диагностика профессионально-деятельностных стрессоров	2		1				14
4.	Стресс в трудовой деятельности			1				14
5.	Психотехнологии стрессовладения о поведении			1				14
6.	Профессиональное выгорание и борьба с ним			1				14
7.	Оценка ресурсов личностной стрессоустойчивости			1				14
8.	Управление профессиональным стрессом			1				14
9.	Программы стрессозащиты и профилактики дистрессовых реакций			1				17,9
Итого		4		10				129,9
Промежуточная аттестация								

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Понятие о стрессе. Психологические основы стрессологии	Биологическая концепция стресса Г. Селье. Физиологические и биологические стрессоры. Системные и психические стрессы. Эустресс и дистресс. Стадии развития стресса. Классификация стрессовых состояний. Влияние стрессов на здоровье человека. Возможные психологические последствия стресса. Мифы и реальность, связанные со стрессом.
2.	Психология защитного поведения	Управление стрессом как фактор профилактики стрессов. Управление стрессом: деятельностный, личностный, экзистенциальный и культурологический подходы. Составляющие психологической устойчивости к стрессам. Психосоциальная уязвимость к стрессу. Управление стрессом как совладающее поведение.
3.	Диагностика профессионально-	Когнитивная модель развития психологического стресса Р. Лазаруса. Роль субъективного образа ситуации и

	деятельностных стрессоров	факторов когнитивной оценки в развитии стрессовых реакций. Понятие стратегий совладания/преодоления стресса (копинг-механизмы), их классификация по типуосновной направленности. Индивидуальные формы совладающего поведения (модель С.Хобфолла). Трансактная модель стресса Т. Кокса. Примеры эмпирических исследований стресса, основанных на использовании трансактных моделей.
4.	Стресс в трудовой деятельности	Проблема профессионального стресса. Источники стресса в организации. Профессиональные стрессоры. Особенности организационных факторов стресса. Последствия стресса в трудовой деятельности. Понятие хронического стресса. Персональный стрессовый профиль. Влияние стресса на возникновение заболеваний.
5.	Психотехнологии стрессосовладающего поведения	Психодиагностика стресса как составная часть стрессменеджмента Психодиагностика стрессовых симптомов и состояний Организационная диагностика стресса. Оценка стрессфакторов в профессиональной деятельности Трудные ситуации в жизни и на работе Диагностика синдромов профессионального Стресса. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях. Ресурсы стрессоустойчивости
6.	Профессиональное выгорание и борьба с ним	Феномен «выгорания» и его причины. Профессиональные факторы риска выгорания. Выгорание, «душевные потери» и здоровье личности. Ресурсы стрессоустойчивости и преодоления выгорания. Личностные и социальные ресурсы преодоления выгорания. Модели преодолевающего поведения как ресурс стрессоустойчивости. Классификации типов ресурсов преодоления. Выгорание и теория «консервации ресурсов». Личностные, поведенческие и социальные ресурсы и их взаимодействие с выгоранием. Проблема профессионального здоровья. Работоспособность как критерий профессионального здоровья.
7.	Оценка ресурсов личностной стрессоустойчивости	Модели и стратегии управления профессиональным стрессом. Модель управления стрессом. Устранение нежелательных стрессоров. Дневник стрессовых событий. Стратегии управления стрессом, основанные на стиле жизни и здоровом поведении. Перемена места работы. Изменение режима труда и отдыха. Отказ от вредных привычек – употребления алкоголя и курения.
8.	Управление профессиональным стрессом	Основные техники повышения стрессоустойчивости. Техники повышения стрессоустойчивости, основанные на релаксации. Аутогенная тренировка. Прогрессивная релаксация. Диафрагмальное дыхание. Массаж и акупрессура. Музыка. Элементы восточных релаксационных техник. Техники повышения стрессоустойчивости, основанные на физических

		упражнениях. Аэробика. Плавание. Ходьба. Бег. Растягивающие упражнения. Упражнения с отягощениями.
9.	Программы стрессозащиты и профилактики дистрессовых реакций	Антистрессовый стиль работы и руководства. Основные подходы к борьбе со стрессом. Общая классификация методов профилактики и коррекции стресса в профессиональной деятельности. Примеры методов устранения причин развития стресса – «объектная парадигма» (режимы труда и отдыха, time-management, формирование условий для «здорового образа жизни» и др.) «Субъектная парадигма» – пассивный и активный субъект. Примеры методов непосредственного воздействия на состояние человека (фармакотерапия, культура питания, рефлексотерапия, функциональная музыка, суггестивные воздействия). БОС (биологически обратная связь) в борьбе со стрессом.

6.2.2.Содержание практических занятий

№ n/n	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Понятие о стрессе. Психологические основы стрессологии	Значение стресса в современной жизни История возникновения концепции стресса в науке. Биологические и психологические предпосылки возникновения стрессовых состояний. Биологические и психологические проявления стрессовых состояний.
2.	Психология защитного поведения	Понятие о стрессоустойчивости Механизмы развития стрессоустойчивости Психологические ресурсы стрессоустойчивости Типология личностей по критерию стрессоустойчивости
3.	Диагностика профессионально-деятельностных стрессоров	Понятие о копинг-стратегиях и совладающем поведении. Неэффективные копинг-стратегии. Относительно эффективные копинг стратегии. Эффективные копинг-стратегии.
4.	Стресс в трудовой деятельности	Особенности профессионального стресса Влияние профессионального стресса на здоровье Профилактика профессионального стресса Разработка программы профилактики и борьбы с профессиональным стрессом
5.	Психотехнологии стрессовосладающего поведения	Понятие о профессиональном (эмоциональном) выгорании Причины профессионального выгорания Фазы, симптомы и синдромы профессионального выгорания Индивидуальные и организационные факторы преодоления эмоционального выгорания
6.	Профессиональное выгорание и борьба с ним	Диагностика наличия стрессовых состояний. Диагностика стрессоустойчивости. Диагностика стратегий преодолевающего поведения.

7.	Оценка ресурсов личностной стрессоустойчивости	Общая классификация методов оптимизации состояний в профессиональной деятельности. Объективная реорганизация трудового процесса (эргономическая и инженерно-психологическая традиции). Способы непосредственного воздействия на состояние работающего. Внешние приемы воздействий: специальная тренировка, питание, фармакотерапия, функциональная музыка, средства мульти-медиа. Методы психологической саморегуляции состояний (психотерапевтическая традиция). Классификация методов саморегуляции. Базовые техники и вспомогательные средства. Примеры программ обучения приемам саморегуляции. Индивидуальные особенности освоения навыков саморегуляции. Оценка эффективности внедрения психокоррекционных средств.
8.	Управление профессиональным стрессом	Психологические методы повышения стрессоустойчивости Непсихологические методы повышения стрессоустойчивости.
9.	Программы стрессозащиты и профилактики дистрессовых реакций	Активные методы борьбы со стрессом Пассивные методы борьбы со стрессом Использование техник НЛП для борьбы со стрессом Профилактика стрессовых состояний

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ n/n	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Понятие о стрессе. Психологические основы стрессологии	Экологический подход к изучению стресса
2.	Психология защитного поведения	Управление стрессом в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом
3.	Диагностика профессионально-деятельностных стрессоров	Диагностика преобладающих копинг-стратегий
4.	Стресс в трудовой деятельности	Выявление и оценка стрессогенных факторов в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом
5.	Психотехнологии стрессовослаждающего поведения	Диагностика антистрессового потенциала личности с точки зрения событийной наполненности жизни
6.	Профессиональное выгорание и борьба с ним	Профессиональное выгорание в деятельности специалиста по управлению персоналом и борьба с ним
7.	Оценка ресурсов личностной стрессоустойчивости	Стрессы «белых» воротничков и стрессы «синих» воротничков

8.	Управление профессиональным стрессом	Профессиональные деформации специалиста по управлению персоналом и борьба с ними
9.	Программы стрессозащиты и профилактики дистрессовых реакций	Программы профилактики и борьбы со стрессом в организации

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Понятие о стрессе. Психологические основы стрессологии	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Психология защитного поведения	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Диагностика профессионально-деятельностных стрессоров	Опрос, проблемно-аналитические задания, тест Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Стресс в трудовой деятельности	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Психотехнологии стрессосовладающего	Опрос, проблемно-аналитические задания, информационные проекты

	поведения	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Профессиональное выгорание и борьба с ним	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Оценка ресурсов личностной стрессоустойчивости	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Управление профессиональным стрессом	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Программы стрессозащиты и профилактики дистрессовых реакций	Опрос, практические задания, информационные проекты Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые тестирования

1. Автором биологической концепции стресса является:

- А. И.П. Павлов;
- Б. Г. Селье;
- В. В.М. Бехтерев;
- Г. З. Фрейд.

2. К основным стадиям стресса не относится:

- А. стадия напряжения;
- Б. стадия тревоги;
- В. стадия резистентности;
- Г. стадия истощения.

3. Любое поведение, устраняющее психологический дискомфорт, называется:

- А. психологическая защита;
- Б. копинг-стратегия;
- В. эмоциональное выгорание;
- Г. купирование стресса.

4. Стресс, возникающий в условиях жесткого лимита времени, усугубляется в условиях высокой ответственности задания, называется:

- А. Эмоциональный

- Б. Коммуникативный
- В. Информационный
- Г. Физиологический

5. Условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены, называются:

- А. Вредными
- Б. Оптимальными
- В. Опасными
- Г. Допустимыми

6. Для разграничения состояний утомления и напряженности большую диагностическую ценность имеет оценка:

- А. Типа темперамента
- Б. Реакции на движущийся объект
- В. Внимания
- Г. Психических процессов

7. Какого теоретического подхода в изучении процессов преодоления стресса не существует? А. Личностно-ориентированного

- Б. Ситуативно-детерминированного
- В. Когнитивного
- Г. Эмоционального

8. _____ является интегративным свойством человека, которое определяется степенью адаптации к воздействию экстремальных факторов среды, уровнем активации функциональных ресурсов организма.

- А. Выносливость
- Б. Устойчивость
- В. Толерантность
- Г. Управление стрессом

9. Осознанно используемые человеком приемы совладания со стрессовыми ситуациями называются:

- А. Механизмы психологической защиты
- Б. Стресс-приемы
- В. Копинг-стратегии
- Г. Волевые усилия

10. Эффективность исполнения служебных обязанностей может быть оценена с помощью метода:

- А. Экспертного опроса
- Б. Эксперимента
- В. Беседы
- Г. Теста

11. Психотерапия, направленная преимущественно на познание и корригирующий эмоциональный опыт и осуществляемая в рамках актуализации и оценки настоящих и заложенных в прошлой жизни конфликтов и фиксаций, называется:

- А. Транзактная
- Б. Психодинамическая
- В. Когнитивно-поведенческая
- Г. Телесно-ориентированная

12. Какого подхода не существует в исследовании профессионального стресса?

- А. Экологического
- Б. Трансактного
- В. Психоаналитического
- Г. Регуляторного

13. Чрезмерная перегрузка, напряженная психическая деятельность, однообразие выполняемой работы относятся к следующей группе стрессоров в профессиональной деятельности:

- А. Организация и содержание профессиональной деятельности
- Б. Профессиональная карьера
- В. Внеорганизационные источники
- Г. Взаимоотношения на работе

14. Какого типа ситуаций по степени экстремальности не существует?

- А. Нормальные
- Б. Экстраэкстремальные
- В. Параэкстремальные
- Г. Гиперэкстремальные

15. Оперативное преодоление стресса означает:

- А. Усвоение поведения по избавлению от стресса
- Б. Развитие ресурсов для его преодоления
- В. Устранение всех воздействующих стрессоров
- Г. Положительную переоценку возникшей ситуации

16. Профессиональная деятельность специалиста по управлению персоналом согласно классификации профессий по Е.А. Климову относится к типу:

- А. «человек – техника»
- Б. «человек – знак»
- В. «человек – человек»
- Г. «человек – природа»

17. Изучению значимости ресурсов личности и когнитивной оценки стрессовых событий посвящены исследования:

- А. П.Б. Зильбермана
- Б. Р. Лазаруса
- В. Л.В. Куликова
- Г. Г. Селье

18. Для изучения индивидуально-типологических свойств ЦНС может использоваться методика:

- А. Тест Дембо–Рубинштейн в модификации А.М. Прихожана
- Б. Тест Я. Стреляу в адаптации Н.Н. Даниловой и А.Г. Шмелева
- В. Копинг-тест Р. Лазаруса, С. Фолькмана
- Г. Методика МЛЮ «Адаптивность»

19. Обучение эффективным способам совладания со стрессом и тренинги развития эмоциональной устойчивости относятся к профилактическим мероприятиям следующего уровня:

- А. Общего уровня
- Б. Профессионально-организационного уровня
- В. Социального уровня
- Г. Индивидуально-психологического уровня

20. Лекарственные препараты, повышающие резистентность организма и, в частности, центральной нервной системы (ЦНС) к стрессовым воздействиям внешней среды, называются:

- А. Адаптогенные средства
- Б. Общеукрепляющие средства
- В. Анксиолитические препараты
- Г. Седативные средства

21. Управление стрессом:

А. Представляет собой совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья

- Б. Свойство сознания личности
- В. Индивидуально-психологическую особенность
- Г. Нет верных ответов

22. Проблемой психологического стресса занимались:

- А. В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова
- Б. М.Е.Сандомирский, В.Л. Марищук
- В. Г. Селье, Р. Лазарус
- Г. Все ответы верны

23. Автором аутогенной тренировки является:

- А. И.Г.Шульц
- Б. А. Лоуэн.
- В. К. Юнг.
- Г. Э. Джекобсон.

24. «Положительным» стрессом, возникающим в результате переживания организмом соответствия между требования окружающей среды и внутренними ресурсами, считается:

- А. Дистресс.
- Б. Эустресс.

- В) Экстеростресс.
- Г. Интеростресс.

25. «Отрицательным» стрессом, возникающим в результате переживания организмом несоответствия между требованиями окружающей среды и внутренними ресурсами, считается:

- А. Дистресс.
- Б. Эустресс.
- В) Экстеростресс.
- Г. Интеростресс.

Типовые вопросы

1. Значение стресса в современной жизни
2. История возникновения концепции стресса в науке.
3. Биологические и психологические предпосылки возникновения стрессовых состояний.
4. Биологические и психологические проявления стрессовых состояний.
5. Понятие о стрессоустойчивости
6. Механизмы развития стрессоустойчивости
7. Психологические ресурсы стрессоустойчивости
8. Типология личностей по критерию стрессоустойчивости
9. Понятие о копинг-стратегиях и совладающем поведении.
10. Неэффективные копинг-стратегии.
11. Относительно эффективные копинг стратегии.
12. Эффективные копинг-стратегии.
13. Особенности профессионального стресса
14. Влияние профессионального стресса на здоровье
15. Профилактика профессионального стресса
16. Разработка программы профилактики и борьбы с профессиональным стрессом
17. Понятие о профессиональном (эмоциональном) выгорании
18. Причины профессионального выгорания
19. Фазы, симптомы и синдромы профессионального выгорания
20. Индивидуальные и организационные факторы преодоления эмоционального выгорания
21. Диагностика наличия стрессовых состояний.
22. Диагностика стрессоустойчивости.
23. Диагностика стратегий преодолевающего поведения.
24. Общая классификация методов оптимизации состояний в профессиональной деятельности.
25. Объективная реорганизация трудового процесса (эргономическая и инженерно-психологическая традиции).
26. Способы непосредственного воздействия на состояние работающего. Внешние приемы воздействий: специальная тренировка, питание, фармакотерапия, функциональная музыка, средства мультимедиа.
27. Методы психологической саморегуляции состояний (психотерапевтическая традиция). Классификация методов саморегуляции. Базовые техники и вспомогательные средства.
28. Примеры программ обучения приемам саморегуляции. Индивидуальные особенности освоения навыков саморегуляции. Оценка эффективности внедрения психокоррекционных средств.
29. Психологические методы повышения стрессоустойчивости

30. Непсихологические методы повышения стрессоустойчивости.
31. Активные методы борьбы со стрессом
32. Пассивные методы борьбы со стрессом
33. Использование техник НЛП для борьбы со стрессом
34. Профилактика стрессовых состояний

Типовые проблемно-аналитические задания

Задание №1

Заполните таблицу «Основные подходы к изучению стресса»

Подход	Авторы	Основные идеи
Биологическая концепция стресса		
Экологический подход		
Регуляторный подход		
Трансактный подход		
Когнитивная теория стресса		

Задание №2

Рассмотрите структуру личности и Управление стрессом с позиции различных теоретических концепций. Для реализации поставленной задачи необходимо ознакомиться с основными положениями психоанализа, бихевиоризма, когнитивного и гуманистического подхода и рассмотреть личностные характеристики, влияющие на развитие и функционирования стрессоустойчивости.

Задание №3

Подготовьте эссе на тему «Значение стрессоустойчивости в профессиональной деятельности сотрудника службы по управлению персоналом».

Задание №4

Дайте сравнительный анализ стратегий преодоления стресса у руководителей и рядовых сотрудников организации.

Задание №5

Проведите исследование выраженности у себя преобладающих стратегий совладающего поведения с помощью методики «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса.

Задание №6

1. Проанализировать мероприятия (действия), направленные на снижение уровня проявления рабочего стресса в организации.

2. Определить организационные изменения, направленные в сторону улучшения рабочих условий с целью снижения уровня проявления профессионального стресса.

Задание №7

Продиагностируйте у себя наличие и выраженность фаз, симптомов и синдромов профессионального выгорания по методике В.В. Бойко.

Задание №8

Описать синдром профессионального выгорания на примере двух специалистов.

Задание №9

Проведите психологическую диагностику своего состояния или кого-либо из своих знакомых, используя методики: опросник «Инвентаризация симптомов стресса (Т. Иванченко и др.), опросник «Симптомы, стресс и вы», шкалу психологического стресса PSM-25.

Задание №10

Напишите психологическое заключение об особенностях психического состояния и поведения в контексте подверженности стрессу по результатам трех методик, используя предлагаемый алгоритм.

Алгоритм написания психологического заключения:

- 1) цель исследования;
- 2) пол, возраст респондента;
- 3) перечень психодиагностических методик, используемых в исследовании с указанием их авторов;
- 4) результаты психологической диагностики состояния по каждой методике отдельно, включая количественно-качественный анализ по каждому изучаемому параметру или шкале и интерпретацию полученных данных;
- 5) итоговый обобщенный вывод по результатам нескольких методик (или одной);
- 6) при необходимости коррекции состояний, влияющих на адаптивное поведение и здоровье личности, — формулирование рекомендации с опорой на литературные источники

Задание №11

Приведите примеры прикладной реализации комплексной методологии стресс-менеджмента.

Задание №12

Приведите примеры методов и техник психологической саморегуляции состояний.

Задание №13

Опишите способы саморегуляции психологического состояния во время стресса.

Задание №14

Разработайте программу повышения стрессоустойчивости сотрудников организации – превентивных психологических мероприятий по предупреждению и выявлению профессионального стресса и его последствий.

Задание №15

Составьте индивидуальный профиль стресса и подберите адресные коррекционно-профилактические средства.

Темы информационных проектов

1. Управление конфликтами и стрессами в организации.
2. Профессиональные стрессы в современных исследованиях.
3. Рабочие и жизненные стрессы.
4. Стрессы профессий типа “человек-человек”

5. Современные технологии управления стрессов (стресс-менеджмент) – от диагностики к интегральной оценке и коррекции.
6. Физиологические методы снятия стресса.
7. Психологические особенности аутогенной тренировки.
8. Особенности дыхания в плане саморегуляции и антистрессового воздействия.
9. Методы коррекции стресса в зависимости от времени его наступления.
10. Генетически-конституциональная теория стресса.
11. Психодинамическая модель стресса.
12. Междисциплинарная модель стресса.
13. Системная модель стресса.
14. Интегративная модель стресса.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций, условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1)Требование к теоретическому устному ответу на зачете

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные

формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если не выполнены никакие требования.

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и, соответственно, решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать, и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляются в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

–лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с

ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>
2. Стресс-менеджмент в кадровой службе : учебное пособие (практикум) /. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 127 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92756.html>
3. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.]; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

8.2 Дополнительная литература:

1. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / Бодров В.А.. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 528 с. — ISBN 978-5-4486-0828-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88196.html>
2. Интенсивный стресс в контексте психологической безопасности / Н.В. Тарабрина [и др.].. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017. — 344 с. — ISBN 978-5-9270-0359-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88070.html>
3. Психология повседневного и травматического стресса: угрозы, последствия и совладание / Ю.В. Быховец [и др.].. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2016. — 496 с. — ISBN 978-5-9270-0343-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88104.html>
4. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Ю.В. Бессонова [и др.].. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 512 с. — ISBN 978-5-9270-0222-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88392.html>

8.3.Перечень периодических изданий:

1. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. ISSN: 0201—7385.

2. Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. ISSN: 1029-3736
3. Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 11: Естественные науки. ISSN: 2409-2762

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система

www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

<https://znanium.com/> - Электронная библиотечная система Znanium

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс.

<https://www.garant.ru/> - Гарант.

<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом

<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее –

инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление стрессом

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-3	Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации и персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.2 формирует систему трудовой адаптации персонала, разрабатывает и внедряет программы трудовой адаптации ПК-3.3 использует современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-3		
	психологические основы стрессологии, социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; психотехнологии стрессовослаивающего поведения; психологию защитного поведения; основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации на практике; проводить диагностику профессионально-деятельностных стрессоров; управлять стрессом в трудовой деятельности	навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом; навыками оценки ресурсов личностной стрессоустойчивости

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/3 АЧЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.

	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.

	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы

1. Значение стресса в современной жизни
2. История возникновения концепции стресса в науке.
3. Биологические и психологические предпосылки возникновения стрессовых состояний.
4. Биологические и психологические проявления стрессовых состояний..
5. Понятие о стрессоустойчивости
6. Механизмы развития стрессоустойчивости
7. Психологические ресурсы стрессоустойчивости
8. Типология личностей по критерию стрессоустойчивости
9. Понятие о копинг-стратегиях и совладающем поведении.
10. Неэффективные копинг-стратегии.
11. Относительно эффективные копинг стратегии.
12. Эффективные копинг-стратегии.
13. Особенности профессионального стресса

14. Влияние профессионального стресса на здоровье
15. Профилактика профессионального стресса
16. Разработка программы профилактики и борьбы с профессиональным стрессом
17. Понятие о профессиональном (эмоциональном) выгорании
18. Причины профессионального выгорания
19. Фазы, симптомы и синдромы профессионального выгорания
20. Индивидуальные и организационные факторы преодоления эмоционального выгорания
21. Диагностика наличия стрессовых состояний.
22. Диагностика стрессоустойчивости.
23. Диагностика стратегий преодолевающего поведения.
24. Общая классификация методов оптимизации состояний в профессиональной деятельности.
25. Объективная реорганизация трудового процесса (эргономическая и инженерно-психологическая традиции).
26. Способы непосредственного воздействия на состояние работающего. Внешние приемы воздействий: специальная тренировка, питание, фармакотерапия, функциональная музыка, средства мультимедиа.
27. Методы психологической саморегуляции состояний (психотерапевтическая традиция). Классификация методов саморегуляции. Базовые техники и вспомогательные средства.
28. Примеры программ обучения приемам саморегуляции. Индивидуальные особенности освоения навыков саморегуляции. Оценка эффективности внедрения психокоррекционных средств.
29. Психологические методы повышения стрессоустойчивости
30. Непсихологические методы повышения стрессоустойчивости.
31. Активные методы борьбы со стрессом
32. Пассивные методы борьбы со стрессом
33. Использование техник НЛП для борьбы со стрессом
34. Профилактика стрессовых состояний

Типовые тестирования

1) Что такое стресс?

1. Это состояние психического напряжения и физического изнурения
2. Это состояние полного расслабления
3. Это состояние равновесия между работой и личной жизнью

2) Какие факторы могут вызвать стресс в менеджменте?

1. Недостаток времени и высокие требования к результатам работы
2. Плохая организация рабочего пространства
3. Маленькая зарплата и низкий уровень квалификации

3) Какие методы управления стрессом существуют?

1. Физические упражнения, психологические методы, методы релаксации
2. Методы критического мышления и анализа
3. Методы повышения уровня требований к себе

4) Какие физические упражнения помогают справиться со стрессом?

- 1. Йога, пилатес, бег**
2. Приседания, отжимания, подтягивания
3. Скакалка, гантели, бокс

5) Какие психологические методы помогают справиться со стрессом?

- 1. Методы позитивного мышления, медитация, глубокая релаксация**
2. Методы конфликтологии и психологии личности
3. Методы анализа и критического мышления

6) Какие методы релаксации могут помочь справиться со стрессом?

1. Массаж, гидротерапия, ароматерапия
2. Чтение книг, просмотр фильмов, игры на компьютере
- 3. Музыкальная терапия, медитация, глубокая релаксация**

7) Как влияет питание на уровень стресса в организме?

- 1. Правильное питание может снизить уровень стресса**
2. Неправильное питание не влияет на уровень стресса
3. Правильное питание может увеличить уровень стресса

8) Какие техники дыхания помогают справиться со стрессом?

- 1. Глубокое дыхание, дыхательная гимнастика, йогические техники дыхания**
2. Поверхностное дыхание, задержка дыхания, быстрое дыхание
3. Никакие техники дыхания не помогают справиться со стрессом

9) Какие методы медитации помогают справиться со стрессом?

- 1. Трансцендентальная медитация, медитация на основе внимания, медитация на основе движения**
2. Медитация на основе анализа и критического мышления
3. Медитация на основе повышения требований к себе

10) Как влияет сон на уровень стресса в организме?

- 1. Недостаток сна может увеличить уровень стресса**
2. Избыток сна может увеличить уровень стресса
3. Сон не влияет на уровень стресса

11) Какие методы планирования помогают справиться со стрессом?

- 1. Планирование времени, планирование задач, планирование целей**
2. Непланирование и спонтанность
3. Планирование только важных задач

12) Какие методы делегирования задач помогают справиться со стрессом?

- 1. Делегирование задач более квалифицированным сотрудникам, контроль над выполнением задач**
2. Невыполнение задач другими, самостоятельное выполнение всех задач
3. Делегирование задач низкоквалифицированным сотрудникам

13) Как влияет социальная поддержка на уровень стресса в организме?

- 1. Наличие социальной поддержки может снизить уровень стресса**
2. Отсутствие социальной поддержки не влияет на уровень стресса
3. Наличие социальной поддержки может увеличить уровень стресса

14) Какие методы коммуникации помогают справиться со стрессом?

- 1. Открытая коммуникация, эмпатия, понимание**
2. Закрытая коммуникация, жесткость, непонимание
3. Частично открытая коммуникация, эмоциональность, неопределенность

15) Какие методы управления временем помогают справиться со стрессом?

- 1. Приоритезация задач, оптимизация рабочего времени, установление сроков**
2. Безразличие к времени, отсутствие планирования
3. Увеличение количества рабочего времени

16) Как влияет физическая активность на уровень стресса в организме?

- 1. Регулярная физическая активность может снизить уровень стресса**
2. Отсутствие физической активности не влияет на уровень стресса
3. Регулярная физическая активность может увеличить уровень стресса

17) Какие методы управления эмоциями помогают справиться со стрессом?

- 1. Методы позитивного мышления, контроль эмоций, психологические методы**
2. Методы выражения эмоций, эмоциональность, непонимание
3. Методы игнорирования эмоций, безразличие

18) Как влияет окружающая среда на уровень стресса в организме?

- 1. Приятная и комфортная окружающая среда может снизить уровень стресса**
2. Неприятная и неудобная окружающая среда не влияет на уровень стресса
3. Приятная и комфортная окружающая среда может увеличить уровень стресса

19) Какие методы управления конфликтами помогают справиться со стрессом?

- 1. Методы конструктивного разрешения конфликтов, эмпатия, понимание**
2. Методы агрессивного поведения, жесткость, непонимание
3. Методы игнорирования конфликтов, безразличие

20) Как влияет музыка на уровень стресса в организме?

- 1. Приятная и спокойная музыка может снизить уровень стресса**
2. Шум и громкая музыка не влияют на уровень стресса
3. Приятная и спокойная музыка может увеличить уровень стресса

21) Какие методы управления финансами помогают справиться со стрессом?

- 1. Планирование расходов, контроль за финансовыми потоками, экономия**
2. Безразличие к финансовым вопросам, неуважение к деньгам
3. Расходование денег без планирования

22) Как влияет регулярность отдыха на уровень стресса в организме?

- 1. Регулярный отдых может снизить уровень стресса**
2. Отсутствие отдыха не влияет на уровень стресса
3. Регулярный отдых может увеличить уровень стресса

23) Какие методы управления проектами помогают справиться со стрессом?

- 1. Планирование, контроль за выполнением задач, оптимизация процессов**
2. Непланирование, отсутствие контроля
3. Увеличение количества задач и проектов

24. Как влияет квалификация персонала на уровень стресса в организме?

- 1. Высокая квалификация персонала может снизить уровень стресса**
2. Низкая квалификация персонала не влияет на уровень стресса
3. Высокая квалификация персонала может увеличить уровень стресса

25) Какие методы управления рисками помогают справиться со стрессом?

- 1. Анализ рисков, планирование мер по уменьшению рисков, контроль за рисками**
2. Непонимание рисков, игнорирование рисков
3. Увеличение рисков

26) Как влияет культура организации на уровень стресса в организме?

- 1. Положительная культура организации может снизить уровень стресса**
2. Отрицательная культура организации не влияет на уровень стресса
3. Положительная культура организации может увеличить уровень стресса

27) Какие методы мотивации персонала помогают справиться со стрессом?

- 1. Мотивация на основе премирования, поощрения, развития карьеры**
2. Мотивация на основе угроз и шантажа
3. Отсутствие мотивации

28) Как влияет уровень зарплаты на уровень стресса в организме?

- 1. Высокий уровень зарплаты может снизить уровень стресса**
2. Низкий уровень зарплаты не влияет на уровень стресса
3. Высокий уровень зарплаты может увеличить уровень стресса

29) Какие методы управления изменениями помогают справиться со стрессом?

- 1. Планирование изменений, контроль за процессом, обучение персонала**
2. Отрицание изменений, игнорирование изменений
3. Увеличение количества изменений

30) Как влияет личная жизнь на уровень стресса в организме?

- 1. Удовлетворенность личной жизнью может снизить уровень стресса**
2. Неудовлетворенность личной жизнью не влияет на уровень стресса
3. Удовлетворенность личной жизнью может увеличить уровень стресса

31) Взаимодополняемые пары образуют следующие базовые эмоции:

1. интерес-стыд, отвращение-вина
2. печаль-страх
3. радость-вина, гнев-стыд
4. радость-гнев
5. радость-печаль, гнев-страх

32) Влияние на поведение человека предыдущего опыта связано со следующей функцией эмоции:

1. мобилизующая
2. оценочная
3. побудительная
4. **регулирующая**
5. экспрессивная

33) Влияние эмоций на организм человека отражает термин:

1. биоэнергетика
2. нейролингвистическое программирование
3. психоллингвистика
4. **психосоматика**
5. психотерапия

34) Идея, что эмоции способствуют адаптации организма к условиям и ситуациям его жизни, принадлежит теории:

1. В. Вундта
2. К. Изарда
3. П.В. Симонова
4. У. Джемса и Г. Ланге
5. **Ч. Дарвина**

35) Идея, что эмоции являются следствием характерных изменений в организме, принадлежит теории:

1. В. Вундта
2. К. Изарда
3. П.В. Симонова
4. **У. Джемса и Г. Ланге**
5. Ч. Дарвина

36) К. Изард выделяет следующее количество базовых эмоций:

1. **10**
2. 2
3. 20
4. 4
5. 8

37) Мобилизация энергетических ресурсов и защитных процессов организма и его демобилизация отражает следующую функцию эмоций:

1. **мобилизующая**
2. оценочная
3. побудительная
4. регулирующая
5. экспрессивная

38) Мотивирующую роль в психической организации человека выполняет следующая функция эмоций:

1. **мобилизующая**

2. оценочная
3. **побудительная**
4. регулирующая
5. экспрессивная

39) На модели эмоциональной сферы «рабочее» психологическое состояние специалиста находится на уровне (по интенсивности):

1. апатия
2. аффект
3. **настроение**
4. страсть
5. эйфория

40) На модели эмоциональной сферы зона «рабочего» психологического состояния специалиста находится в секторе между векторами:

1. гнев-страх
2. печаль-страх
3. **радость-гнев**
4. радость-печаль
5. радость-страх

41) Обобщенную оценку события, поведения, человека формирует следующая функция эмоций:

1. мобилизующая
2. **оценочная**
3. побудительная
4. регулирующая
5. экспрессивная

42) Ограничениями деятельности медицинского работника являются

1. возрастные особенности
2. **дефициты**
3. профициты
4. способности
5. черты характера

43) Особенности семейного воспитания, которые у взрослого человека затрудняют завершение дел и решение задач

1. гиперопека
2. демократия
3. **критика**
4. отчуждение
5. попустительство

44) Особенности семейного воспитания, которые у взрослого человека затрудняют начало новых дел и решение задач:

1. **гиперопека**
2. демократия
3. критика

4. отчуждение
5. попустительство

45) Отдельный класс психических явлений, отражающих отношение человека к миру, самому себе, другим людям и т.п., называется:

1. воля
2. мышление
3. ощущение
4. творчество
5. **эмоции**

46) Передача переживаний, информирование о своем отношении к людям, явлениям и объектам отражает следующую функцию эмоций:

1. мобилизующая
2. оценочная
3. побудительная
4. регулирующая
5. **экспрессивная**

47) Предельное по интенсивности и неконтролируемое психологическое состояние:

1. апатия
2. **аффект**
3. настроение
4. страсть
5. эйфория

48) Предельный уровень эмоциональной напряженности, при котором возможен контроль над эмоциями:

1. апатия
2. аффект
3. настроение
4. **страсть**
5. эйфория

49) Психологическое состояние, ориентированное на предмет и искажающее восприятие окружающего мира:

1. апатия
2. аффект
3. настроение
4. **страсть**
5. эйфория

50) Решение проблемы в ходе эмоциональной реакции отражает следующую функцию эмоций:

1. мобилизующая
2. оценочная
3. **разрешение ситуации**
4. регулирующая
5. экспрессивная

51) Стресс-менеджмент — это управление:

1. бизнесом
2. временем
3. делами
4. психологическим состоянием сотрудников
5. **своим психологическим состоянием**

52) Субъективное переживание эмоции, ее качественная характеристика, называется:

1. астеничность
2. интенсивность
3. **модальность**
4. полярность
5. стеничность

53) Субъектом самоменеджмента является

1. коллектив
2. медорганизация
3. отделение
4. профессиональная группа
5. **специалист**

54) Умения правильно «разряжаться», справляться со стрессами, полностью использовать свои личные ресурсы относятся:

1. к интеракции
2. к коммуникации
3. к перцепции
4. к рефлексии
5. **к самоуправлению**

55) Управление своим психологическим состоянием и поведением во время и после стресса называется:

1. биг-менеджмент
2. лайф-менеджмент
3. ресурс-менеджмент
4. **стресс-менеджмент**
5. тайм-менеджмент

56) Управление собой требует на втором этапе:

1. адаптации
2. положительного самоотношения
3. **самоконтроля**
4. самоосознания
5. самопринятия

57) Управление собой требует на первом этапе:

1. адаптации
2. положительного самоотношения
3. **самоконтроля**

- 4. **самоосознания**
- 5. самопринятия

58) Управление стрессом включает правило, что любая эмоция должна быть:

- 1. **выражена**
- 2. вытеснена
- 3. накоплена
- 4. ограничена
- 5. подавлена

59) Фазы дыхания человека ассоциативно связывают с фазами:

- 1. луны
- 2. **поведения**
- 3. развития
- 4. сна
- 5. стресса

60) Характерными чертами аутогенного менеджмента (по Н.Д. Твороговой) являются:

- 1. адаптация и стрессоустойчивость
- 2. **выбор приоритетов и волевые усилия для деятельности**
- 3. самопонимание и самопродвижение
- 4. самопонимание и саморазвитие
- 5. эффективная коммуникация и интеракция

61) Эмоции, которые ослабляют, дезорганизуют или полностью парализуют активность и деятельность человека, называют:

- 1. **астенические**
- 2. базовые
- 3. негативные
- 4. положительные
- 5. стенические

62) Эмоции, которые побуждают к активности и мобилизуют ресурсы человека, называют:

- 1. астенические
- 2. базовые
- 3. негативные
- 4. положительные
- 5. **стенические**

63) Эмоции, которые присущи всем здоровым людям и представителям разных культур, называются:

- 1. **базовые**
- 2. ведущие
- 3. главные
- 4. кросскультурные
- 5. определяющие

64) Эмоциональное состояние в ответ на препятствие, возникшее на пути к цели:

1. **гнев**
2. интерес
3. печаль
4. радость
5. страх

65) Эмоциональное состояние, связанное с ожиданием опасности, угрозы, неблагополучия:

1. **гнев**
2. интерес
3. печаль
4. радость
5. **страх**

66) Эмоциональное состояние, сопровождающееся погруженностью в себя:

1. **гнев**
2. интерес
3. **печаль**
4. радость
5. страх

67) Эмоциональное состояние, сопровождающееся удовлетворением актуальной потребности и направленностью во вне:

1. **гнев**
2. интерес
3. печаль
4. **радость**
5. страх

68) Эмоциональный фон или психологическое состояние, дающее адекватное восприятие окружающего мира:

1. апатия
2. аффект
3. **настроение**
4. страсть
5. эйфория

69) Эта эмоция наполняет психологическое состояние специалиста активностью и бодростью:

1. **гнев**
2. интерес
3. печаль
4. радость
5. страх

70) Эта эмоция наполняет психологическое состояние специалиста позитивом и доброжелательностью:

1. **гнев**
2. интерес

3. печаль
4. **радость**
5. страх

71) Какие факторы необходимо учитывать при работе со стрессом?

1. необходимо учесть только социальные факторы стресса;
2. достаточно учесть только биологические факторы стресса;
3. **необходимо учитывать биологические, психологические и социальные факторы стресса**
4. имеет смысл учесть биологические и психологические факторы стресса.

72) Какова сущность понятия модификации стресса как фактора риска?

1. это уничтожение стресса как феномена;
2. это усиление стрессорной реакции для её преодоления;
3. это использование энергии стресса на пользу организма;
4. **это управление стрессом, его снижение, нивелирование его отрицательных последствий**

73) Каков ключевой момент долгосрочной работы над стрессом?

1. **это работа над собой, сдвиг своей рамки референциальности**
2. это длительное употребление психоактивных веществ;
3. это смена места работы;
4. это постоянная руминация стрессогенных мыслей.

74) Стресс включает в себя:

1. субклеточную основу;
2. физическую основу;
3. **клиническое состояние;**
4. **патофизиологическую основу.**

75) Компонентами стресса являются:

1. **мысли;**
2. религиозные догмы;
3. **физиологические реакции;**
4. социальные нормы;
5. **эмоции.**

76) В современном обществе доминирующим типом стресса является:

1. сверхострый;
2. острый;
3. подострый;
4. **хронический.**

77) Информационная нагрузка делится на следующие виды:

1. обязательная и необязательная;
2. первого рода и второго рода;
3. **рабочая и дополнительная;**
4. рабочая, дополнительная и необязательная;
5. сложная и простая.

78) К эмоциональному выгоранию специалиста приводит группа стрессоров:

1. «вредно»;
2. «медленно»;
3. «плохо»;
4. **«продолжительно»;**
5. «сильно».

79) Мыслительные действия специалиста, результатом которых становится здоровье и благополучие, называются:

1. креативное мышление;
2. **саногенное мышление;**
3. синтез;
4. суждение;
5. умозаключение.

80) Опасные последствия стресса возникают на стадии:

1. Адаптации;
2. **истощения;**
3. отрицания;
4. резистентности;
5. тревоги.

81) Предельное по интенсивности и неконтролируемое психологическое состояние:

1. Апатия;
2. **аффект;**
3. настроение;
4. страсть;
5. эйфория.

82) Предельный уровень эмоциональной напряженности, при котором возможен контроль над эмоциями:

1. Апатия;
2. аффект;
3. настроение;
4. **страсть;**
5. эйфория.

83) Профилактика информационного стресса предполагает, что виды информационной нагрузки необходимо:

1. Избегать;
2. контролировать;
3. **сочетать;**
4. форсировать;
5. чередовать.

84) Профилактика информационного стресса предполагает, что признаки информационного стресса необходимо:

1. Избегать;
2. **контролировать;**

3. сочетать;
4. форсировать;
5. чередовать.

85) Профилактика информационного стресса предполагает, что работу по приему и выдаче информации необходимо:

1. Избегать;
2. контролировать;
3. сочетать;
4. форсировать;
5. **чередовать.**

86) Психологическое состояние, ориентированное на предмет и искажающее восприятие окружающего мира:

1. Апатия;
2. аффект;
3. настроение;
4. **страсть;**
5. эйфория.

87) Самым сильным стрессогенным фактором для человека является:

1. Болезнь;
2. отпуск;
3. потеря работы;
4. свадьба;
5. **утрата.**

88) Сила воздействия стрессогенного фактора на человека, по мнению Г. Селье, зависит от его:

1. Воображения;
2. **восприятия;**
3. мышления;
4. ощущений;
5. памяти.

89) Способ разрядки эмоций в воображении, при просмотре зрелищ, компьютерных играх:

1. ведение дневника;
2. **визуализация;**
3. ситуативное отреагирование;
4. сублимация;
5. физическая активность.

90) Условие профилактики стресса, направленное на восстановлении целостности личности специалиста:

1. чередовать работу с отдыхом;
2. **находить место и время для уединения;**
3. позитивно мыслить;
4. не допускать перенапряжения;

5. быть проактивным.

91) Способ разрядки эмоций в труде, занятиях спортом, танцами, йогой и т.п.:

1. визуализация;
2. сублимация;
3. ситуативное отреагирование;
4. ведение дневника;

5. физическая активность.

92) Способ разрядки эмоций через письменную речь:

1. ситуативное отреагирование;
2. физическая активность;
- 3. ведение дневника;**
4. в ситуации общения;
5. сублимация.

93) К работе по приему информации НЕ относится:

1. общение с пациентом;
2. чтение писем;
- 3. написание статьи;**
4. анализ научной литературы;
5. чтение документов.

94) Стадия стресса, на которой восстанавливается устойчивость организма к различным воздействиям:

1. адаптация;
2. тревога;
- 3. резистентность;**
4. истощение;
5. отрицание.

95) К эмоциональному выгоранию специалиста приводит группа стрессоров:

1. «сильно»;
- 2. «продолжительно»;**
3. «плохо»;
4. «вредно»;
5. «медленно».

96) Предельное по интенсивности и неконтролируемое психологическое состояние:

1. страсть;
2. эйфория;
- 3. аффект;**
4. настроение;
5. апатия.

97) Стадия стресса, которая наступает при действии сильного и продолжительного раздражителя:

1. тревога;
2. резистентность;

- 3. истощение;**
- 4. адаптация;
- 5. отрицание.

98) Стресс-менеджмент – это управление:

- 1. временем;
- 2. психологическим состоянием сотрудников;
- 3. делами;
- 4. своим психологическим состоянием;**
- 5. бизнесом.

99) Такое событие, как затяжной конфликт, относится к группе стрессоров:

- 1. «вредно»;
- 2. «продолжительно»;**
- 3. «сильно»;
- 4. «медленно»;
- 5. «плохо».

100) Эмоциональный фон или психологическое состояние, дающее адекватное восприятие окружающего мира:

- 1. апатия;
- 2. настроение;**
- 3. страсть;
- 4. аффект;
- 5. эйфория.

101) Способ разрядки эмоций в ситуации или сразу после нее:

- 1. сублимация;
- 2. ситуативное отреагирование;**
- 3. замещение;
- 4. визуализация;
- 5. в ситуации общения.

Примерный список вопросов к промежуточной аттестации

- 1. Понятие о стрессе.
- 2. Биологическая концепция стресса Г. Селье.
- 3. Эустресс и дистресс.
- 4. Стадии развития стресса.
- 5. Управление стрессом: деятельностный, личностный, экзистенциальный и культурологический подходы.
- 6. Составляющие психологической устойчивости к стрессам. Психосоциальная уязвимость к стрессу.
- 7. Понятие о копинг-стратегиях
- 8. Индивидуальные формы совладающего поведения
- 9. Проблема профессионального стресса.
- 10. Источники стресса в организации.
- 11. Последствия стресса в трудовой деятельности.
- 12. Понятие хронического стресса.

13. Психодиагностика стресса как составная часть стресс-менеджмента
14. Психодиагностика стрессовых симптомов и состояний
15. Оценка стресс-факторов в профессиональной деятельности
16. Феномен «выгорания» и его причины.
17. Профессиональные факторы риска выгорания.
18. Модели и стратегии управления профессиональным стрессом.
19. Стратегии управления стрессом, основанные на стиле жизни и здоровом поведении.
20. Основные техники повышения стрессоустойчивости.
21. Антистрессовый стиль работы и руководства.
22. Основные подходы к борьбе со стрессом.
23. Общая классификация методов профилактики и коррекции стресса в профессиональной деятельности.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач

Типовые проблемно-аналитические задания

Задание №1

Заполните таблицу «Основные подходы к изучению стресса»

Подход	Авторы	Основные идеи
Биологическая концепция стресса		
Экологический подход		
Регуляторный подход		
Трансактный подход		
Когнитивная теория стресса		

Задание №2

Рассмотрите структуру личности и Управление стрессом с позиции различных теоретических концепций. Для реализации поставленной задачи необходимо ознакомиться с основными положениями психоанализа, бихевиоризма, когнитивного и гуманистического подхода и рассмотреть личностные характеристики, влияющие на развитие и функционирования стрессоустойчивости.

Задание №3

Подготовьте эссе на тему «Значение стрессоустойчивости в профессиональной деятельности сотрудника службы по управлению персоналом».

Задание №4

Дайте сравнительный анализ стратегий преодоления стресса у руководителей и рядовых сотрудников организации.

Задание №5

Проведите исследование выраженности у себя преобладающих стратегий совладающего поведения с помощью методики «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса.

Задание №6

1. Проанализировать мероприятия (действия), направленные на снижение уровня проявления рабочего стресса в организации.

2. Определить организационные изменения, направленные в сторону улучшения рабочих условий с целью снижения уровня проявления профессионального стресса.

Задание №7

Продиагностируйте у себя наличие и выраженность фаз, симптомов и синдромов профессионального выгорания по методике В.В. Бойко.

Задание №8

Описать синдром профессионального выгорания на примере двух специалистов.

Задание №9

Проведите психологическую диагностику своего состояния или кого-либо из своих знакомых, используя методики: опросник «Инвентаризация симптомов стресса (Т. Иванченко и др.)», опросник «Симптомы, стресс и вы», шкалу психологического стресса PSM-25.

Задание №10

Напишите психологическое заключение об особенностях психического состояния и поведения в контексте подверженности стрессу по результатам трех методик, используя предлагаемый алгоритм.

Алгоритм написания психологического заключения:

- 1) цель исследования;
- 2) пол, возраст респондента;
- 3) перечень психодиагностических методик, используемых в исследовании с указанием их авторов;
- 4) результаты психологической диагностики состояния по каждой методике отдельно, включая количественно-качественный анализ по каждому изучаемому параметру или шкале и интерпретацию полученных данных;
- 5) итоговый обобщенный вывод по результатам нескольких методик (или одной);
- 6) при необходимости коррекции состояний, влияющих на адаптивное поведение и здоровье личности, — формулирование рекомендации с опорой на литературные источники

Задание №11

Приведите примеры прикладной реализации комплексной методологии стресс-менеджмента.

Задание №12

Приведите примеры методов и техник психологической саморегуляции состояний.

Задание №13

Опишите способы саморегуляции психологического состояния во время стресса.

Задание №14

Разработайте программу повышения стрессоустойчивости сотрудников организации — превентивных психологических мероприятий по предупреждению и выявлению профессионального стресса и его последствий.

Задание №15

Составьте индивидуальный профиль стресса и подберите адресные коррекционно-профилактические средства.

Темы информационных проектов

1. Управление конфликтами и стрессами в организации.
2. Профессиональные стрессы в современных исследованиях.
3. Рабочие и жизненные стрессы.
4. Стрессы профессий типа “человек-человек”
5. Современные технологии управления стрессов (стресс-менеджмент) – от диагностики к интегральной оценке и коррекции.
6. Физиологические методы снятия стресса.
7. Психологические особенности аутогенной тренировки.
8. Особенности дыхания в плане саморегуляции и антистрессового воздействия.
9. Методы коррекции стресса в зависимости от времени его наступления.
10. Генетически-конституциональная теория стресса.
11. Психодинамическая модель стресса.
12. Междисциплинарная модель стресса.
13. Системная модель стресса.
14. Интегративная модель стресса.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки

объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.