

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
№ 10 от 2 июня 2017 г.

Согласовано:  
Председатель УМК института

Зав. кафедрой



У.А.Назарова



\_\_\_\_\_/Н.Г. Вишневская

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Стресс-менеджмент  
вариативная часть, дисциплина по выбору

**программа магистратуры**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

Для приема: 2017

Уфа 2017 г.

Составитель : \_\_\_\_\_ Алексеев О.А. \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства\_ протокол от « 2 » июня 2017 г., № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к зачету, перечень основной и доп. литературы, протокол № 12 от « 8 » июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



\_\_\_\_\_/ Назарова У.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от « 18 » января 2019 г.

И.о. заведующего кафедрой



\_\_\_\_\_/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_Ф.И.О./

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	9
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	9
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	12
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	22
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	22
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	23
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	24

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать способы предупреждения и профилактики конфликтов и стрессов в коллективе	<b>ПК-8</b> способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	
	2. Знать методики диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b> владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	
	3. Знать: актуальные социально-трудовые проблемы организации; - способы управления конфликтами и стрессами на рабочем месте	<b>ПК-21</b> умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	
Умения	1. Уметь использовать меры профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе	<b>ПК-8</b> способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	
	2. Уметь: проводить диагностику состояния морально-психологического климата; - синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b> владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	
	3. Уметь: выявлять источники конфликтных ситуаций и	<b>ПК-21</b> умение выявлять и интерпретировать наиболее острые	

	стрессов на рабочем месте; - находить пути их решения	социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	
Владения	1. Владеть навыками использования приемов профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе	<b>ПК-8</b> способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	
	2. Владеть навыками диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b> владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	
	3. Владеть навыками управления конфликтами и стрессами, снятия психологической напряженности в коллективе	<b>ПК-21</b> умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Стресс-менеджмент» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору.

Дисциплина изучается на 2 курсе (1-2 сессии) заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися знаний о причинах и факторах возникновения стрессовых ситуаций в организации, мерах профилактики и снижения влияния стресса для поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплины «Корпоративная культура (продвинутый уровень)», а также полученные в результате учебной практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Дисциплина «Стресс-менеджмент» является значимой для успешного прохождения практик: «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика» и для подготовки ВКР.

**4. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины  
Стресс-менеджмент  
на 2 курсе (1-2 сессии)  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	12
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	47,8
Учебных часов на подготовку /зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет \_\_2\_\_ курс (2 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнитель ная литература, рекомендуе мая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Основы технологий профилактики и конструктивного управления конфликтами и стрессами в сфере деловых отношений</b>								
1.	Понятие конфликта, стресса и его основные факторы	2			2,8	1, 2, 3	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Причины конфликтов, стрессов в деловой сфере. Связь прокрастинации и стресса, влияние на карьеру и доход.	2			5	1, 2, 3	Вопросы семинарского занятия, задание 1	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
3.	Управление стрессами или стресс-менеджмент	2			5	1, 2, 3	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, контрольная работа
<b>Модуль 2. Управление стрессами в организации</b>								
4.	Стресс-мониторинг	2			5	1, 2, 3, 4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
5.	Профилактика стрессогенных факторов		2		5	1, 2, 3, 4	Вопросы семинарского занятия, задание 2	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
6.	Предупреждение конфликтов и стрессов в организации		2		5	1, 2, 3, 4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
7.	Развитие конструктивного начала в		2		5	1, 2, 3, 4	Вопросы	Вопросы для

	коллективе и формирование благоприятного морально-психологического климата						семинарского занятия	семинара, контрольная работа
<b>Модуль 3. Управление конфликтом и стрессом на личностном уровне</b>								
8.	Предупреждение конфликтов и стрессов в ходе деловой карьеры	1			5	1, 2, 3, 5	Вопросы семинарского занятия, задание 3	Вопросы для семинара, практическое задание
9.	Профилактика эмоционального выгорания		2		5	1, 2, 3, 5	Вопросы семинарского занятия, задание 4	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
10.	Технологии управления стрессом	1			5	1, 2, 3, 5	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, контрольная работа
<b>Всего часов:</b>		8	12		47,8			



## 5. Фонд оценочных средств по дисциплине

### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-8** - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать способы предупреждения и профилактики стрессов в коллективе	Отсутствие или фрагментарные представления о способах предупреждения и профилактики конфликтов и стрессов в коллективе	Сформированные знания о способах предупреждения и профилактики конфликтов и стрессов в коллективе
Второй этап (уровень)	Уметь использовать меры профилактики стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие или фрагментарные умения использовать меры профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе	Сформированное умение использовать меры профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе
Третий этап (уровень)	Владеть навыками использования приемов профилактики стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания	Отсутствие или фрагментарное владение навыками использования приемов профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-	Сформированное систематическое владения навыками использования приемов профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-

	комфортного морально-психологического климата в коллективе	психологического климата в коллективе	психологического климата в коллективе
--	--	---------------------------------------	---------------------------------------

**ПК-16** - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методики диагностики состояния морально-психологического климата, синдромов эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	Отсутствие или фрагментарные представления о методиках диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	Сформированные знания о методиках диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала
Второй этап (уровень)	Уметь проводить диагностику состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	Отсутствие или фрагментарные умения проводить диагностику состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	Сформированное умение проводить диагностику состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых	Отсутствие или фрагментарное владение навыками диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	Сформированное систематическое владения навыками диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала

	состояний персонала		
--	---------------------	--	--

**ПК-21** - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: - актуальные социально-трудовые проблемы организации; - способы управления конфликтами и стрессами на рабочем месте	Отсутствие или фрагментарные представления об актуальных социально-трудовых проблемах организации;  способах управления конфликтами и стрессами на рабочем месте	Сформированные знания об актуальных социально-трудовых проблемах организации;  способах управления конфликтами и стрессами на рабочем месте
Второй этап (уровень)	Уметь: - выявлять источники конфликтных ситуаций и стрессов на рабочем месте; - находить пути их решения	Отсутствие или фрагментарные умения выявлять источники конфликтных ситуаций и стрессов на рабочем месте;  находить пути их решения	Сформированное умение выявлять источники конфликтных ситуаций и стрессов на рабочем месте;  - находить пути их решения
Третий этап (уровень)	Владеть навыками управления конфликтами и стрессами, снятия психологической напряженности в коллективе	Отсутствие или фрагментарное владение навыками управления конфликтами и стрессами, снятия психологической напряженности в коллективе	Сформированное систематическое владения навыками управления конфликтами и стрессами, снятия психологической напряженности в коллективе

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать способы предупреждения и профилактики конфликтов и стрессов в коллективе	<b>ПК-8</b>	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
	2. Знать методики диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b>	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
	3. Знать: актуальные социально-трудовые проблемы организации; - способы управления конфликтами и стрессами на рабочем месте	<b>ПК-21</b>	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
2-й этап Умения	1. Уметь использовать меры профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе	<b>ПК-8</b>	Индивидуальные задания, контрольная работа,
	2. Уметь проводить диагностику состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b>	Индивидуальные задания, контрольная работа
	3. Уметь: выявлять источники конфликтных ситуаций и стрессов на рабочем месте; - находить пути их решения	<b>ПК-21</b>	Индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап	1. Владеть навыками использования	<b>ПК-8</b>	Практическое задание

Владения	приемов профилактики конфликтов, стрессов и эмоционального выгорания персонала для поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе		
	2. Владеть навыками диагностики состояния морально-психологического климата, синдрома эмоционального выгорания и стрессовых состояний персонала	<b>ПК-16</b>	Практическое задание
	3. Владеть навыками управления конфликтами и стрессами, снятия психологической напряженности в коллективе	<b>ПК-21</b>	Практическое задание,

## Типовые контрольные задания

### Задания для текущего контроля

#### Вопросы для семинаров

##### *Занятие № 1*

Что такое стресс? Какие последствия он вызывает для человека?

Кто является основателем теории стресса?

Каковы физиологические признаки стресса?

Назовите эффекты физического влияния стресса на человека

Назовите физиологические эффекты влияния стресса и перечислите реакции человека при этом

Назовите психологические эффекты влияния стресса на человека. Каковы его основные реакции?

Что такое синдром общей адаптации каковы его три этапа? Что такое ю-стресс?

##### *Занятие № 2*

Что такое стрессоры, каким образом их можно подразделить?

Перечислите внеорганизационные и внутриорганизационные факторы стресса.

Как они влияют на работающих женщин и мужчин?

Как связаны прокрастинация и стресс?

По каким критериям различаются копинг-стратегии?

##### *Занятие № 3*

Какие простейшие приемы снятия стресса?

Назовите инструменты стресс-менеджмента

В чем заключается профилактика стрессогенных факторов?

Назовите техники снижения напряжения от неизбежных стрессоров

В чем заключаются системные методы реабилитации от последствий стрессов?

#### *Занятие № 4*

Каковы социально-психологические причины конфликтов и стрессов в рабочей группе?

Какие последствия стресс вызывает для группы, организации в целом?

Назовите поведенческие эффекты влияния стресса. Как они отражаются на прогулах и текучести кадров?

Какие методы социальной психологии применяются для диагностики конфликтных отношений в рабочей группе?

#### *Занятие № 5*

Что значит управлять своим состоянием?

Как войти в состояние работоспособности?

Как научиться работать с удовольствием?

Как научиться осознавать свои личностные трудности и выбирать методы работы со своими проблемами?

#### *Занятие № 6*

Классифицируйте основные причины стрессов в организации

Перечислите главные методы борьбы со стрессом на рабочих местах вообще и на вашем рабочем месте в частности

#### *Занятие № 7*

Каковы методы улучшения взаимоотношений?

Что значит установить эффективное восприятие?

Какие существуют приемы для «разрядки» обстановки?

Что такое аттракция? Приемы формирования аттракции.

#### *Занятие № 8*

Какие типы личностей можно назвать конфликтными?

В чем заключаются личностные причины конфликтов и стрессов?

Какие основные черты характера и свойства личности определяют реакцию индивида на стресс?

#### *Занятие № 9*

Что такое перегрузка, недогрузка и «сгорание»? Каковы их последствия?

Что общего и что особенное у стресса и эмоционального выгорания?

Каковы источники энергии для пополнения психоэмоционального, интеллектуального и духовного состояния человека?

Почему важно тратить и возобновлять энергию ритмично?

#### *Занятие № 10*

Каковы индивидуальные специальные методы борьбы со стрессом? Приведите примеры

Как связаны состояние здоровья человека и его вредные привычки со стрессом? Отчего возникает фрустрация? Что такое защитный комплекс личности? Рассогласование сознания и подсознания как источник стресса. Влияние установок.

Как научиться понимать свои личные цели и находить возможности их достижения в работе?

Как применять приемы самомотивации?

### **Критерии оценивания ответа на вопрос семинарского занятия:**

Критерии оценивания	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

### **Примеры индивидуальных заданий**

#### *Задание 1.*

1) Составьте перечень форм поведения других людей, которые вызывают у Вас раздражение или вызывают негативные эмоции в определенных ситуациях.

2) Потренируйтесь в составлении я-высказываний, мотивирующих других людей на желаемое поведение, исключая конфликтогены.

#### *Задание 2.*

1) Приведите примеры неприятных ситуаций, в которых Вам пришлось оказаться объектом агрессии или трансфера психологической напряженности.

2) Как бы Вы сейчас отреагировали на них, применяя прием амортизации?

### **Критерии оценивания индивидуального задания:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено

Задание не выполнено, или не в полном объеме, фрагментарно и содержит существенные недочеты	не зачтено
---	------------

### Пример практического задания

*Задание 3. Диагностика уровня стрессогенности.*

*Основная часть:*

Доктора Холмс и Рейх изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий более чем у пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни чело века, и на основании своего исследования составили следующую шкалу, в которой каждому важному жизненному событию приписано определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности.

#### Шкала социальной адаптации

№	Жизненные события	Значения события в баллах
1	Смерть супруга	100
2	Развод	73
3	Разъезд супругов (без оформления развода)	65
4	Тюремное заключение	63
5	Смерть близкого члена семьи	63
6	Травма или болезнь	53
7	Женитьба	50
8	Увольнение с работы	47
9	Примирение супругов	45
10	Уход на пенсию	45
11	Изменение в состоянии здоровья члена семьи	44
12	Беременность	40
13	Сексуальные проблемы	39
14	Появление нового члена семьи	39
15	Реорганизация на работе	39
16	Изменение финансового положения	38
17	Смерть близкого друга	37
18	Изменение профессиональной ориентации	36
19	Усиление конфликтности отношений с супругом	35
20	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома)	31
21	Окончание срока выплаты ссуды или займа	30
22	Изменение должности	29
23	Сын или дочь покидают дом	29
24	Проблемы с родственниками мужа (жены)	29
25	Выдающееся личное достижение	28
26	Супруг бросает работу (или приступает к работе)	26
27	Начало или окончание обучения в учебном заведении	26
28	Изменение условий жизни	25



29	Отказ от каких то индивидуальных привычек	24
30	Проблемы с начальством	23
31	Изменение условий или часов работы	20
32	Перемена места жительства	20
33	Смена места обучения	20
34	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска	19
35	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием	19
36	Изменение социальной активности	18
37	Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора и т. д.)	17
38	Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном	16
39	Изменение числа живущих вместе членов семьи	15
40	Изменение привычек, связанных с питанием	15
41	Отпуск	13
42	Рождество	12
43	Незначительное нарушение правопорядка	11

1) Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с вами в течение последнего года, и подсчитать общее число «заработанных» вами очков. В соответствии с проведенными исследованиями было установлено, что 150 баллов означает 50% вероятности возникновения какого либо заболевания, а при 300 баллах она увеличивается до 90%.

Сколько баллов вы набрали? Есть ли какие то жизненные события, которых вы могли бы избежать? Хотели бы вы избежать их?

*Дополнительная часть:*

Стрессы непременно сопровождают организационные и социально трудовые конфликты. Столь же естественно их возникновение в результате эмоциональных срывов в межличностных отношениях, вызываемых бестактностью и грубостью сослуживцев, в первую очередь руководителей.

1) Разработайте сценарий бесконфликтного выхода из типичной для Вас производственной ситуации.

2) Разработайте профилактические мероприятия предотвращения стрессовых ситуаций в коллективе

### **Критерии оценивания практического задания:**

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута	не зачтено

## Тест

### Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий и персоналий (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

### Пример варианта теста

1. Стресс полезен для индивида, если он:
  - a) непродолжительный и небольшой;
  - b) является следствием постоянного выяснения отношений;
  - c) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы;
  - d) является следствием выполнения работы, не соответствующей квалификации;
  - e) является следствием перегрузки в результате выполнения важной работы.
  
2. Если руководитель подразделения обеспечивает регулярную обратную связь с подчиненными и прислушивается к их мнению, это может привести к тому, что:
  - a) подчиненные “погрязнут” в обсуждении заданий и затянут их выполнение;
  - b) подчиненные будут работать продуктивно, но не будут удовлетворены работой;
  - c) подчиненные будут удовлетворены работой, но будут работать “спустя рукава”;
  - d) подчиненные будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и качество выполнения заданий;
  - e) руководитель в конечном счете пойдет на поводу у подчиненных.
  
3. К направлениям управления стрессом на уровне организации относятся:
  - a) постановка конкретных и выполнимых задач;
  - b) неявки на работу;
  - c) программы оздоровления сотрудников, реализуемые путем предоставления неоплачиваемых отпусков;
  - d) взаимодействие и групповое принятие решений.
  
4. Развитие стресса происходит в следующем порядке:
  - a) тревога — сопротивление — истощение;
  - b) сопротивление — тревога — истощение;
  - c) истощение — тревога — сопротивление

5. Перечислите основные последствия своевременно неразрешенного внутриличностного конфликта.

- a) Стресс.
- b) Фрустрация.
- c) Невроз.

6. Перечислите формы проявления внутриличностного конфликта.

- a) Неврастения.
- b) Рационализм.
- c) Эйфория.
- d) Регрессия.
- e) Проекция.
- f) Номадизм.

7. Укажите виды внутриличностных конфликтов человека.

- a) Мотивационный конфликт.
- b) Нравственный конфликт.
- c) Конфликт нереализованного желания.
- 4. Ролевой конфликт.
- d) Адаптационный конфликт.
- e) Конфликт неадекватной самооценки.

8. Перечислите элементы структуры внутреннего мира человека.

- a) Мотивы.
- b) Ценности.
- c) Самооценка.
- d) Все перечисленное

9. Перечислите показатели внутриличностного конфликта.

- a) Состояние когнитивной сферы.
- b) Состояние эмоциональной сферы.
- c) Состояние поведенческой сферы.
- d) Интегральные показатели.
- e) Обобщенные показатели.

10. Перечислите типы внутриличностных конфликтов.

- a) Конфликт потребностей.
- b) Конфликт между потребностью и социальной нормой.
- c) Конфликт социальных норм.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем контроле отводится не менее 10 вопросов теста.

Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

### **Критерии оценивания:**

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

### **Задания для рубежного контроля**

### **Задания для контрольной работы**

Тематика контрольных работ:

- 1) Предупреждение конфликтов и стрессов в организации
- 2) Предупреждение конфликтов и стрессов в ходе деловой карьеры
- 3) Источники конфликтов и стрессов на рабочем месте
- 4) Выявление конфликтогенов и стрессоров
- 5) Анализ и диагностика причин стрессовых ситуаций

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение кейса) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

### **Пример варианта контрольной работы:**

#### *Вводная часть*

Дайте развернутый ответ на вопросы:

- 1) Зачем выяснять причины стрессового напряжения?
- 2) Что такое стрессоры, каким образом их можно подразделить?
- 3) Назовите техники снижения напряжения от неизбежных стрессоров.

#### *Основная часть:*

Задание: используя ассоциативно-рисуночный тест С. Розенцвейга, модифицированный Н.Г. Хитровой дайте конструктивные решения заданных ситуаций в виде ответа оппоненту. Опишите последствия Вашего ответа. Сделайте вывод: достигли Вы цели или нет в заданной ситуации? Удастся избежать стресса или нет?

#### *Дополнительная часть*

Приведите примеры неприятных ситуаций, в которых Вам пришлось оказаться объектом агрессии или трансфера психологической напряженности. Как бы Вы сейчас отреагировали на них, применяя прием амортизации?

#### Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

#### **Критерии оценивания контрольной работы:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

#### **Итоговый контроль по дисциплине**

#### Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины, оцениваемому по критериям для зачета. Результат сдачи зачета фиксируется отметкой «зачтено» или «не зачтено».

### **Перечень вопросов для зачета**

1. Понятие конфликта и стресса
2. Причины стрессов в деловой сфере
3. Направления профилактики конфликтов и стрессов в организации
4. Управление стрессами или стресс-менеджмент
5. Стресс-мониторинг
6. Профилактика стрессогенных факторов
7. Предупреждение конфликтов и стрессов в организации
8. Выстраивание деловых отношений с руководителем
9. Развитие конструктивного начала в коллективе и формирование благоприятного морально-психологического климата
10. Диагностика социально-психологического климата в группе
11. Виды стрессов при конфликте
12. Способы преодоления стрессовых последствий конфликта
13. Стресс и фрустрация на рабочем месте
14. Профессиональная дезадаптация и стресс
15. Стрессоустойчивость и синдром сгорания на рабочем месте
16. Предупреждение конфликтов и стрессов в ходе деловой карьеры
17. Профилактика эмоционального выгорания
18. Разработка индивидуальных антистрессовых программ

#### **Критерии оценивания на зачете:**

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

5. **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**
  - 5.1. **Перечень основной и дополнительной учебной литературы,**

## необходимой для освоения дисциплины

### Основная литература:

1. Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 84 с.  
URL://biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=252116
2. Стекачева, А.Д. Управление конфликтами и стрессами на предприятии / А.Д. Стекачева. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 155 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140857> (11.11.2018).

### Дополнительная литература:

3. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. - Москва: Институт психологии РАН, 2011. - 512 с. - (Психология социальных явлений). - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86285> (26.11.2018).
4. Воробьёва, А.В. Деятельность психолога по профилактике внутригрупповых конфликтов / А.В. Воробьёва. - Москва : Лаборатория книги, 2010. 80 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86587> (11.11.2018).
5. Вербицкий, А.А. Конфликтологическая культура специалиста: технологии формирования: монография / А.А. Вербицкий, О.И. Щербакова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет». - Москва : МПГУ, 2016. - 413 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469716> (11.11.2018).

## 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>

3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
6.	Taylor and Francis	<a href="http://www.tandf">http://www.tandf</a>
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	<a href="http://www.mevriz.ru/">http://www.mevriz.ru/</a> -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	<a href="http://grebennikon.ru/journal-6.html">http://grebennikon.ru/journal-6.html</a> -
9.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
10	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
11	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>

#### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

#### **6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор,



<p><b>семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</b></p>		<p>персональные компьютеры.  1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</b></p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.  1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</b></p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</b></p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>