

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ)

Образовательно-научный институт экономики и управления
(*Полное и сокращенное название института, реализующего данное направление*)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института:
_____ С.Н. Митяков

“ 22 ” апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.3.2 «Стресс-менеджмент»

для подготовки бакалавров

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

(код и направление подготовки, специальности)

Направленность: «Менеджмент организаций различных организационно-правовых форм»

(наименование профиля, программы магистратуры, специализации)

Форма обучения: очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Год начала подготовки 2025

Выпускающая кафедра МЕН

аббревиатура кафедры

Кафедра-разработчик МЕН

аббревиатура кафедры

Объем дисциплины 252/7

часов/з.е

Промежуточная аттестация экзамен

экзамен, зачет с оценкой, зачет

Разработчик (и): Левкина Вероника Николаевна, к.с.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

НИЖНИЙ НОВГОРОД, 2025 год

Рабочая программа дисциплины: разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки_38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 970, на основании учебного плана принятого УМС НГТУ протокол 17.12.2024 № 6

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры протокол от 14.04.2025 г. № 7
Зав. кафедрой д.э.н, профессор Н.А. Мурашова _____

Программа рекомендована к утверждению ученым советом ИНЭУ, Протокол от 22.04.2025 г.
№ 3

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ регистрационный № 38.03.02-м-49

Начальник МО _____ Е.Г. Севрюкова

Заведующая отделом комплектования НТБ _____ Н.И. Кабанина
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	4
4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП	7
5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.	10
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	19
8. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ.....	16
10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	16
11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ..	17
12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	19

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний, позволяющих разбираться в терминологии, нормах, методах и правилах управления стрессом в реальных условиях функционирования организации; практических навыков, позволяющих использовать различные подходы и методы в процессе оценке различных видов стресс-менеджмента.

Задачи:

- освоение студентами закономерностей, основных нормах стресс-менеджмента в компаниях;
- обучение студентов навыкам активной деятельности по овладению методами и правилами стресс-менеджмента;
- овладение подходами в процессе оценке различных видов стресс-менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Стресс-менеджмент» представляет собой дисциплину вариативной части, дисциплина по выбору (Б1.В.ДВ.3.2). Дисциплина базируется на курсах: Коммуникативный менеджмент, Управление человеческими ресурсами, Психология менеджмента, Основы функционального менеджмента.

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при прохождении преддипломной практики и при выполнении выпускной квалификационной работы.

Рабочая программа дисциплины «Стресс-менеджмент» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ОП ВО по направлению подготовки (специальности):

а) профессиональных (ПК):

ПК-1 способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управлеченческих задач, а также различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Таблица 1- Формирование компетенций дисциплинам (очная форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины
---	-----------------------------------

<i>ПК-1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Психология менеджмента		+						
Управление изменениями			+					+
Конфликтология					+			
Стресс-менеджмент					+			
Организационно-управленческая практика				+				
Преддипломная практика								+
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы								+

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Таблица 2- Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства	
		Текущего контроля	Промежуточной аттестации			
ПК-1. способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ИПК-1.1. Понимает влияние основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные подходы к изучению стресса; 	Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – управлять стрессами, жить и работать в комфорте; – эффективно взаимодействовать с руководителями, подчиненными и коллегами; 	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> – применять коммуникативные техники поведения в стрессовых; – ситуациях на работе и в личной жизни; 	Вопросы для дискуссии. Индивидуальные задания. Тесты.	Экзамен (вопросы для устного собеседования 25 билетов)
	ИПК-1.2. Различает способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные психотехники работы со стрессовыми состояниями 	Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – отстаивать собственную профессиональную позицию 	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> – балансировать между личными и производственными целями; – использовать эффективные методы диагностики стрессовых ситуаций – модифицировать собственное поведение; 	Вопросы для дискуссии. Индивидуальные задания. Тесты.	
	ИПК-1.4. Применяет различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	Знать	Уметь <ul style="list-style-type: none"> – применять адекватные конкретной конфликтной ситуации стили поведения; – применять технологии управления конфликтными ситуациями. 	Владеть <ul style="list-style-type: none"> – рационально и последовательно действовать в конфликтных ситуациях; – контролировать собственные действия и эмоции; – управлять своими эмоциями и эмоциями собеседника; – владеть техниками снижения эмоционального напряжения; 	Вопросы для дискуссии. Индивидуальные задания. Тесты.	
Освоение дисциплины причастно к ТФ А/02.6, А/03.6. (28.002 "Специалист по контроллингу машиностроительных организаций"), решает задачи организационно-управленческой и предпринимательской деятельности.						

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 7 зач. ед. 252 часов, распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость в час
	В т.ч. по семестрам
	№ 3 (оч.ф.)
Формат изучения дисциплины	с использованием элементов электронного обучения
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	252
1. Контактная работа:	74
1.1. Аудиторная работа, в том числе:	68
занятия лекционного типа (Л)	34
практические занятия	34
1.2. Внеаудиторная, в том числе	-
курсовый проект	-
текущий контроль, консультации по дисциплине	6
контактная работа на промежуточном контроле (КРа)	-
2. Самостоятельная работа (СРС)	142
контрольная работа	-
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, выполнение курсового проекта)	142
Подготовка к экзамену (контроль)	36

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Содержание дисциплины

Таблица 4 - Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые контролируемые результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)			
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (СРС), час						
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час							
5 семестр (очная форма обучения)											
ПК-1 ИПК-1.1. ИПК-1.2. ИПК-1.4.	Тема 1.1 Введение в стресс-менеджмент	5	-		10	подготовка к лекциям 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие		-	5	11	подготовка к ПЗ 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Аналитические упражнения	5			
	Тема 1.2. Цели и задачи стресс-менеджмента	6	-		10	подготовка к лекциям 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие		-	6	11	подготовка к ПЗ 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Аналитические упражнения	6			
	Тема 1.3. История и теория стресс-менеджмента	8			10	подготовка к лекциям 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие			8	11	подготовка к ПЗ 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4, 7.1.5; 7.1.6	Аналитические упражнения	8			
	Тема 1.4. Основные категории стресс-	5			10	подготовка к лекциям	Презентация в Power Point				

Планируемые контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)			
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (СРС), час						
		Лекции, час	Лабораторные работы, час							
	менеджмента				7.1.1; 7.1.2; 7.1.3; 7.1.4,7.1.5;7.1.6	Дискуссия				
	Практическое занятие		5	11	подготовка к ПЗ 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3;7.1.4,7.1.5;7.1.6	Аналитические упражнения	5			
	Тема 1.5. Современные научные подходы к стресс-менеджменту	5		10						
	Практическое занятие		5	11			5			
	Тема 1.6. Практические навыки применения стресс-менеджмента	5		10						
	Практическое занятие		5	11			5			
	Самостоятельная работа:	-		142						
	самостоятельная работа с литературой	-		71	самостоятельная работа с литературой 7.1.1; 7.1.2; 7.1.3;7.1.4,7.1.5;7.1.6	Презентация в Power Point Дискуссия				
	подготовка презентаций по курсу	-		71						
	ИТОГО по дисциплине	34	-	34	142		34			

6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Типовые контрольные задания и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме экзамена и курсового проекта приведены в методических рекомендациях к дисциплине и находятся в свободном доступе.

6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине, а также для оценки курсового проекта, применяется **традиционная** система контроля и оценки успеваемости студентов: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 6 - Критерии оценивания результата обучения по дисциплине (курсовому проекту) и шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
		Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
ПК-1. способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной	ИПК-1.1. Понимает влияние основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Не знает основы профилактики стрессов на рабочем месте, методы устранения или снижения негативных последствий стрессов, технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Слабо знает и плохо ориентируется в основах профилактики стрессов на рабочем месте, методах устранения или снижения негативных последствий стрессов, технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знает основы профилактики стрессов на рабочем месте, методы устранения или снижения негативных последствий стрессов, технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знает основы профилактики стрессов на рабочем месте, методы устранения или снижения негативных последствий стрессов, технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

среде	<p>ИПК-1.2. Различает способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>	<p>Не знает основные методики оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, знать важность сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости здоровья организации в целом от умения управлять корпоративными или организационными стрессами</p>	<p>Слабо знает и плохо ориентируется в основных методиках оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, частично знает важность сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости здоровья организации в целом от умения управлять корпоративными или организационными стрессами</p>	<p>Знает основные методики оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, знать важность сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости здоровья организации в целом от умения управлять корпоративными или организационными стрессами</p>	<p>Знает основные методики оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, знать важность сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости здоровья организации в целом от умения управлять корпоративными или организационными стрессами</p>
	<p>ИПК-1.4. Применяет различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>	<p>Не может проводить профилактику стрессов на рабочем месте, разрабатывать и применять методы устранения или снижения негативных последствий стрессов, разрабатывать технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Испытывает затруднения при проведении профилактики стрессов на рабочем месте, разработки и применения методов устранения или снижения негативных последствий стрессов, разработке технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала при разрешении конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Частично способен проводить профилактику стрессов на рабочем месте, разрабатывать и применять методы устранения или снижения негативных последствий стрессов, разрабатывать технологии быстрого восстановления сил и работоспособности персонала; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное; допускаются единичные ошибки, самостоятельно исправляемые при собеседовании</p>

Оценка	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку « отлично » заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку « хорошо » заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку « удовлетворительно » заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку « неудовлетворительно » заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

- 7.1.1. Анцупов, А. Я. Как избавиться от стресса / А. Я. Анцупов. — 3-е изд. — Москва: Проспект, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-392-29712-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/180990> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.1.2. Волков, Б. С. Стресс-менеджмент: учебное пособие / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Академический Проект, 2020. — 412 с. — ISBN 978-5-8291-2576-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132563> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.1.3. Бергис, Т. А. Психология стресса : учебное пособие / Т. А. Бергис. — Тольятти : ТГУ, 2019. — 112 с. — Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/140268> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.1.4. Стресс-менеджмент: учебно-методическое пособие / составитель А. Е. Блохин. — Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 45 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/144585> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.1.5. Портнягина, А. М. Психология стресса: учебное пособие / А. М. Портнягина. — Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2019. — 98 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147553> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.1.6. Антропология стресса: учебное пособие / Р. Р. Магомедов, М. Г. Водолажская, Г. И. Водолажский [и др.]; под редакцией Р. Р. Магомедова. — Ставрополь: СГПИ, 2018. — 177 с. — ISBN 978-5-9596-1497-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/117677> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.2. Справочно-библиографическая литература.

- 7.2.1 Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса: монография / Л. А. Китаев-Смык. — Москва: Академический Проект, 2020. — 943 с. — ISBN 978-5-8291-2733-6. — Текст: электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132371> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.2.2 Надточий, Ю. Б. Стресс-менеджмент: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва: ФЛИНТА, 2021. — 96 с. — ISBN 978-5-9765-4496-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/182043> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей
- 7.2.3 Плотникова, М. Ю. Психология стресса : учебное пособие / М. Ю. Плотникова. — Чита: ЗабГУ, 2020. — 142 с. — ISBN 978-5-9293-2666-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173654> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00156.html
- 7.2.4 Физиология стресса: учебно-методическое пособие / составители Ш. В. Куулар [и др.]. — Кызыл: ТувГУ, 2018. — 89 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156231> (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

- Методические рекомендации, разработанные преподавателем по дисциплине «Стресс-менеджмент»
- Методические рекомендации по организации аудиторной работы. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г.

Электронный адрес:
https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_auditorii.PDF

- Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной работы студентов по дисциплине. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_srs.PDF
- Учебное пособие «Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения», Ермакова Т.И., Ивашкин Е.Г., 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/provedenie-zanyatij-s-primeneniem-interakt.pdf
- Учебное пособие «Организация аудиторной работы в образовательных организациях высшего образования», Ивашкин Е.Г., Жукова Л.П., 2014 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/organizaciya-auditornoj-raboty.pdf

8. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

8.1. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Перечень программных продуктов, используемых при проведении различных видов занятий по дисциплине (открытый доступ)

- Научная электронная библиотека E-LIBRARY.ru. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
- Электронно-библиотечная система Znaniум.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. – Загл. с экрана.
- Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://openedu.ru/>. - Загл с экрана.
- Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://polpred.com/>. – Загл. с экрана.
- Базы данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ РАН) по естественным, точным и техническим наукам Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.viniti.ru>. – Загл. с экрана.
- Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>. – Загл. с экрана.
- Финансово-экономические показатели Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.minfin.ru/ru/statistics/> – Загл. с экрана.
- Данные ОЭСР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://data.oecd.org/> - Загл. с экрана.
 - Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/> - Загл. с экрана.

- Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bo.nalog.ru/> - Загл. с экрана.

8.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 7 - Перечень электронных библиотечных систем

№	Наименование ЭБС	Ссылка к ЭБС
1	Консультант студента	http://www.studentlibrary.ru/
2	Лань	https://e.lanbook.com/
3	Юрайт	https://biblio-online.ru/
4	TNT-ebook	https://www.tnt-ebook.ru/

В таблице 8 указан перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Таблица 8 - Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе	Программное обеспечение свободного распространения
1	2
Microsoft Windows XP/7/8.1/10 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18)	Open Office 4.1.1 (лицензия Apache License 2.0)
Microsoft Office Профессиональный плюс 2010 (лицензия № 49487732)	Adobe Reader 11 (проприетарное ПО)
Microsoft Office Standard 2007 (лицензия № 43847744)	Libre office 5.2.4.2 (свободное ПО, лицензия Mozilla Public License)
- Dr.Web (C/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025)	

В таблице 9 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ).

Таблица 9 - Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы	Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета)
1	2	3
2	Единый архив экономических и социологических данных	http://sophist.hse.ru/data_access.shtml
3	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	доступ из локальной сети
4	Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС)	https://www.fedstat.ru/

5	Статистическая информация по странам ОЭСР и отдельным странам, не являющимся членами	https://stats.oecd.org/
6	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	доступ из локальной сети
7	Онлайн-курс «Управленческий учёт» НП Открытое образование	https://openedu.ru/course/hse/MANAC

9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице 10 указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Таблица 10 - Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

№	Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ	Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
1	2	3
1	ЭБС «Консультант студента»	озвучка книг и увеличение шрифта

Адаптированные образовательные программы (АОП) в образовательной организации не реализуются в связи с отсутствием в контингенте обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), желающих обучаться по АОП. Согласно Федеральному Закону об образовании 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 79, п.8 "Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся". АОП разрабатывается по каждой направленности при наличии заявлений от обучающихся, являющихся инвалидами или лицами с ОВЗ и изъявивших желание об обучении по данному типу образовательных программ.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в данном разделе.

Таблица 11 - Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

№	Наименование аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность аудиторий помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	1	2	3

1	6421 Мультимедийная аудитория (для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Доска меловая; экран 4 2. Мультимедийный проектор PortableProjektorMPT840; 3. ПК с выходом на PortableProjektorMPT840, конфигурация которого: MB Asus на чипсете Nvidia/AMDAthlonXII CPU 2.8Ghz/ RAM 4 Ggb/SVGA Graphics +Ge-FORCE Nvidia GT210/HDD 250Ggb,, монитор 19 дюймов 4. Парты – 20 шт.; 5. Рабочее место – 1 шт.	1. Windows7 32-bit корпоративная); VL 494877S2 2. Adobe Acrobat Reader DC-Russian; 3. Microsoft Office Professional Plus 2010 (лицензия № 49487732); 4. - Dr.Web (С/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025)
2	6313 Аудитория (для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Доска меловая; 2. Парты – 15 шт.; 3. Рабочее место – 1 шт.	Не предусмотрено
3	6543 компьютерный класс - помещение для СРС, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), г. Нижний Новгород, Казанская ул., 12)	• Проектор Accer – 1шт; • ПК на базе IntelCoreDuo 2.93 ГГц, 2 Гб ОЗУ, 320 Гб HDD, монитор Samsung 19` – 11 шт.. ПК подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета	• Microsoft Windows 7 (подписка DreamSpark Premium, договор № Tr113003 от 25.09.14); • Microsoft Office (лицензия № 43178972); • Adobe Design Premium CS 5.5.5 (лицензия № 65112135); • Adobe Acrobat Reader (FreeWare); • 7-zip для Windows (свободнораспространяемое ПО, лицензией GNU LGPL); • - Dr.Web (С/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025) • КонсультантПлюс (ГПД № 0332100025418000079 от 21.12.2018); Gimp 2.8 (свободное ПО, лицензия GNU GPLv3)

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий (выбирается из приложения к РПД):

- проблемное обучение (дискуссии, проблемные лекции, работа в группах);
- разбор конкретных ситуаций;

- использование аналитических задач.

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с оценками, полученными в течение семестра. Студентам, выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным на повышенном уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, использует в ответе дополнительный материал. Все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты, проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Результат обучения считается сформированным на пороговом уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже трех по оценочной системе, что соответствует до пороговому уровню.

11.2. Методические указания для занятий лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблица 4). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

В ходе лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала.

11.3. Методические указания по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях, работа над заданиями в группах.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;

- получение умений и навыков применения инструментов управленческого учета, составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий.

11.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы, представленной в Разделе 7.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы (указано в таблице 11). В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

12.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

12.1.1. Перечень дискуссионных тем к лекционным и практическим занятиям

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Научный и практический вклад Г. Селье в исследовании проблемы стресса.
2. Проблема профессионального стресса в иностранной психологии.
3. Сравнительный теоретико-методологический анализ концепций стресса.
4. Основные подходы к моделированию профессионального стресса.
5. Модель положительного стресса.
6. Посттравматическое стрессовое расстройство.
7. Использование комплекса специальных физических упражнений для повышения стрессоустойчивости человека.
8. Здоровый образ жизни как фактор профилактики стрессовых расстройств у персонала организаций.
9. Физиологические последствия профессионального стресса.
10. Психологические последствия профессионального стресса.
11. Психологическая характеристика типологии людей, подверженных профессиональному стрессу.
12. Особенности феномена эмоционального выгорания.
13. Особенности модели стресса у студентов.
14. Проблема стресса в полных и неполных семьях: сравнительный психологический анализ.
15. Проблема стресса у молодых и пожилых людей: сравнительный психологический анализ.
16. Стressовые сценарии в организациях с интенсивными личностными коммуникациями.
17. Базовые техники саморегуляции психических состояний в коммуникативном стрессе.
18. Профессиональный стресс достижения: психологический аспект.
19. Основные источники стрессов для руководителей организаций.
20. Феномен профессионального стресса «белых воротничков».
21. Основные подходы к управлению производственным стрессом.
22. Взаимосвязь стресса и конфликта в организации.

23. Методы психологической диагностики профессионального стресса: поиски, достижения, перспективы.
24. Стресс, источники стресса.
25. Классификация стрессовых ситуаций.
26. Стратегия саморегуляции в стрессе, психоэнергетический потенциал.
27. Выявление уровня психоэнергетический опустошенности личности.
28. Построение идеальной ресурсной модели противодействия стрессу.
29. Эффективные техники релаксации, дыхательные упражнения, телесные техники.
30. Поведенческие модели в стрессовых ситуациях.
31. Навыки принятия эффективных решений в стрессовых ситуациях.
32. Создание собственных позитивных установок.
33. Моделирование стрессовых ситуаций на работе и регулирование
34. напряжения.
35. Включение техник и приемов в рабочий день.
36. Стressовые состояния в рабочей групповой деятельности (переговоры, совещание, планерка).
37. Эффективное использование своих внутренних жизненных ресурсов.
38. Интеграция и систематизация методов стресс-менеджмента.
39. Исследование состояний защищенности и готовности к эффективной жизнедеятельности.
40. Развитие навыков «нестрессового» взаимодействия с коллегами по работе, взаимодействия в конфликтных ситуациях.

12.1.2. Типовые аналитические упражнения

Задание 1. Понять сущность стресса и связь с факторами, его запускающими.

Путь достижения цели

Шаг 1. Какой образ у Вас возникает при произнесении слова «стресс»? Нарисуйте на бумаге этот образ.

Шаг 2. Поделитесь с группой своими ощущениями. Расскажите о том, что Вы изобразили.

Шаг 3. Запишите на доске слова, отражающие понимание, ощущения и переживания связанные со стрессом.

Шаг 4. Выделите стресс психологический, биологический, положительный и отрицательный.

Шаг 5. Подумайте какие факторы запускают стресс? (На доске записываются все мысли, возникающие у студентов).

Шаг 6. Скажите, можно ли повлиять на стрессор? Если, да то как?

Шаг 7. Скажите, можно ли избежать запуска стрессового состояния?

Шаг 8. Скажите, если стресс уже пережит или продолжается как можно избавиться от негативных последствий? Какие способы существуют? Как Вы снимаете последствия переживания стресса?

Задание 2. «Перезагрузка сети». Определить источники стресса.

Процедура:

1. Начните дискуссии с вопроса об основных источниках стресса для людей.

2. Раздайте участникам ручки и бумагу. Попросите их в течение 3 или 4 минут написать об их основных источниках стресса.

3. По истечении этого срока продемонстрируйте диаграмму «Панель электросети» и попросите каждого участника назвать по одному источнику стресса в их жизни. По мере того, как они будут называть источники стресса, вписывайте их в пустые места на диаграмме.

4. Заполнив диаграмму, скажите участникам, что они напоминают эту панель электросети. Панель электросети может оказаться перегруженной («выбьет»), если на нее придется слишком большая нагрузка. Аналогичным образом мы можем «выключиться», если нам достанется слишком большая перегрузка.

5. Затем направьте обсуждение на тему приемов управления стрессом.

Вопросы для обсуждения:

1. Сходны ли мы с панелью электросети?

2. Возникло ли у кого-либо ощущение стресса из-за этого упражнения? Почему?

3. Какие приемы мы используем, чтобы избежать перегрузок?

Задание 3. Коллектив длительное время лихорадит, руководители постоянно меняются, производительность труда снижается. Как можно повысить стабильность работы коллектива? Кто может помочь в данной ситуации?

Задание 4. Конфликтная ситуация в рекламном агентстве.

В связи с расширением штата сотрудников рекламного агентства руководителем службы управления персоналом было принято решение о найме менеджера по персоналу в отдел кадров. На эту должность была

принята молодая сотрудница. Для успешной профессиональной адаптации новой сотрудницы в трудовом коллективе начальник отдела кадров в устной форме попросил опытного сотрудника выступить в роли наставника. К сожалению, опытный сотрудник воспринял данную сотрудницу как свою конкурентку и практически не стал оказывать ей реальную помощь и осуществлять консультации. Новая сотрудница неправлялась с функциональными обязанностями и часто совершала ошибки в своей работе. Опытный сотрудник дезинформировал коллектив по поводу профессиональных способностей новой сотрудницы. В трудовом коллективе росло недовольство. Возникали незначительные конфликтные ситуации. В течение последующей недели весь коллектив стал по возможности избегать общения с данной сотрудницей. Новая сотрудница не понимала такого к себе отношения, так как была всегда доброжелательна и старалась выполнять свои обязанности в срок.

Задание группе: 1. Изучите описание приведенной ситуации и составьте карту конфликта. Сформулируйте ответы на следующие вопросы: а) каковы способы преодоления данного конфликта? б) кого из должностных лиц должен привлечь руководитель службы управления персоналом для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя службы управления персоналом сформулируйте задачи конфликт-менеджеру по формированию программы профилактики организационных конфликтов в трудовом коллективе. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в данной организации.

Задание 5. Конфликтная ситуация в издательстве.

В издательстве в отделе дизайна для работы вместо старой программы была закуплена новая. Для дизайнеров была организована лишь одна вводная лекция по работе с данной программой, что оказалось недостаточным для эффективной работы с нею. Дизайнеры были недовольны еще и потому, что, работая в старой программе, они затрачивали гораздо меньше рабочего времени и могли позволить себе частые перерывы. Объем работ увеличивался, а производительность уменьшалась, нарушаясь режим рабочего времени. Постепенно в коллективе начал возрастать уровень профессионального стресса, что сказалось на психологическом состоянии и здоровье работников. Начальник отдела дизайна занял выжидательную позицию. Дизайнеры обратились к редактору с просьбой провести дополнительное обучение. Руководитель не отнесся с должным вниманием к данной проблеме, так как не хотел затрачивать дополнительные ресурсы. Назревал серьезный конфликт между дизайнерами, начальником отдела дизайна и редактором.

Задание группе: Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы: а) каковы способы преодоления данного конфликта? б) каковы основные этапы разрешения конфликта между начальником отдела дизайна и подчиненными? в) как должен вести себя редактор, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными? кого из должностных лиц должен привлечь руководитель для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя разработайте план беседы с оппонентами данного конфликтного противостояния. Составьте полный анализ конфликтной ситуации.

Задание 6. Конфликтная ситуация в медицинском учреждении.

Конфликтная ситуация произошла среди медицинского персонала поликлиники. В коллективе медсестер давно работала медсестра Петрова, которая обладала высоким уровнем профессиональной квалификации и большим опытом работы. Через определенное время данную медсестру главный врач назначил старшей медсестрой поликлинического отделения. Петрова как новый руководитель стала очень строго и принципиально контролировать и оценивать профессиональную деятельность своих подчиненных (вчерашних коллег). Критика новой старшей медсестры не всегда носила конструктивный характер. Постепенно стало активно проявляться недовольство таким поведением старшей медсестры поликлинического отделения со стороны других медсестер. В итоге в трудовом коллективе начала созревать конфликтная ситуация. Участились межличностные конфликты между работниками данного отделения.

Задание группе: Изучите описание приведенной ситуации и составьте карту конфликта. Сформулируйте ответы на следующие вопросы: а) каковы способы преодоления данного конфликта? б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными? в) кого из должностных лиц должен привлечь руководитель для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя сформулируйте стратегические задачи психологу по формированию программы диагностики организационных конфликтов в трудовом коллективе. Составьте карту конфликта. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации.

Задание 7. Конфликтная ситуация на промышленном предприятии.

В цехе промышленного предприятия сложилась напряженная обстановка, так как в короткие сроки необходимо выполнить очень важный заказ постоянных клиентов, а работников в данный момент не хватает. В итоге начальник цеха вынужден вводить в практику деятельности ненормированный режим рабочего времени, так как срываются сроки выполнения работ. Дополнительное время работы планируется оплатить, но конкретной информации на эту тему нет. Постепенно в коллективе нарастает уровень рабочего стресса

работников. Выезжая в запланированную командировку к заказчику, на вокзале начальник цеха случайно встречает своего подчиненного, который несколько дней находится на больничном. Начальник находит его в хорошем состоянии здоровья и в кругу друзей.

Задание группе: 1. Изучите описание приведенной ситуации и составить карту конфликта. 2. Используйте метод Исикавы для анализа приведенной конфликтной ситуации. Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы: а) каковы способы преодоления данного конфликта? б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными? в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?

В роли руководителя разработайте план беседы с оппонентами данного конфликтного противостояния.

Задание 8. В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен разрешать возникающие конфликты? Например:

- вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя, таким образом, положительно на подчиненных;
- попытаться разубедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому;
- опираясь на актив, общественные и административные организации, поручить им разрешить возникающие споры, разногласия, конфликты.

Обоснуйте ваш выбор.

Задание 9. Английский специалист по конфликтам Р.Брамсон составил классификацию инициаторов конфликтов. Он выделил пять типов инициаторов конфликтов: агрессивные, жалобщики, нерешительные, тревожные личности, всезнайки.

Обращение с каждым типом инициаторов конфликтов требует от руководителя умения поставить точный диагноз и использовать соответствующую тактику воздействия.

Ответьте на вопросы: Согласны ли Вы с классификацией Брамсона? Можно ли её дополнить другими типами инициаторов конфликта? Следует ли менеджеру принимать на работу (увольнять) конфликтных сотрудников?

Задание 10. Из отрывка из книги Ганса Селье «Стресс без дистресса» найдите мнение автора о том, что является причиной дистресса. Законспектируйте мысли автора об этом.

«Марафон менеджера». Задача - определяет ведущий потенциальным игрокам, роли «менеджера» - необходимо пройти путь от вашего кабинета до выхода из офиса.

Предлагаемые обстоятельства: вы – молодой сотрудник фирмы, у вас сегодня заканчивается испытательный срок. Клиентов вы за целый месяц так и не сумели раздобыть. Только что вам позвонил солидный клиент, которого вы весь месяц уговаривали заключить договор. Он, наконец, согласен. Но добраться до него вам можно только общественным транспортом. Автобус на остановке у дверей офиса будет через пять минут. За эти пять минут вам необходимо выйти из здания. Но добраться до него вам можно только общественным транспортом. Автобус на остановке у дверей офиса будет через 10 минут. За эти 10 минут вам необходимо выйти из здания. Но возникла небольшая заминка: Выйдя из кабинета, Вы обнаружили, что забыли на столе договор, вам нужно вернуться на своё рабочее место и не опоздать на автобус. Но перед вами возникают пять препятствий – 6 человек: секретарша шефа, пожарный инспектор, бухгалтер, родственник и клиент.

Обсуждение игры:

- Как вы чувствовали себя в своей роли?
- Возникли какие либо затруднения.
- Испытывали ли вы напряжения, ощущали ли вы себя в стрессовой ситуации.

Задание 11.

Определите содержание данных ключевых понятий: 1. Эутстресс 2. Дистресс 3. Профессиональный стресс 4. Синдром профессионального выгорания 5. Конфликтологическая компетентность 6. Социально-психологический тренинг 7. Социальная фасилитация.

Составьте мини-глоссарий в количестве 5 терминов по изучаемой теме.

Задание 12.

На предприятии и в его подразделениях отсутствует элементарный порядок, а также четкое распределение функций и обязанностей между службами и должностными лицами.

Имеют ли смысл мероприятия, направленные на создание в коллективах благоприятного климата, творческой обстановки?

Чем обусловлена актуальность повышения роли человеческого фактора в последние годы?

Задание 13. Старший партнер имеет в фирме 80 % собственности, он председатель Совета директоров и одновременно президент. Его младший партнер имеет 20 % собственности фирмы и возглавляет службу маркетинга.

У младшего партнера натянутые отношения с менеджером по безопасности, который безраздельно предан старшему партнеру, а младшего партнера расценивает как «балласт», поскольку все сколько-нибудь значимые решения, в том числе и по вопросам маркетинга, принимает «сам президент», т.е. старший партнер. Охранники также иногда бывают недостаточно почтительны с младшим партнером.

Однажды, когда старший партнер находился в командировке, младший партнер устроил в офисе фирмы шумный праздник и один из гостей повздорил с кем-то из охранников. Младший партнер, не погрузившись разобраться в сути дела, осипал охранников оскорблением, после чего один из них ударил младшего партнера.

На следующий день младший партнер потребовал от менеджера по безопасности немедленно уволить злополучного охранника, но менеджер отказался, мотивировав свой отказ тем, что:

«не нужно горячиться»;

«охранник не виноват»;

«хорошего охранника найти очень трудно»;

«охранники – вообще народ грубый, и не нужно их без причин оскорблять».

Младший партнер заявил, что, если охранник не будет немедленно уволен, менеджер по охране сам будет уволен на следующий день.

Однако охранник не был уволен ни сегодня, ни завтра, ни послезавтра, а на третий день вернулся из поездки старший партнер – президент фирмы.

Для анализа данной ситуации (на групповом занятии или индивидуально) нужно выбрать одну из предлагаемых ролей, наиболее близкую вам (старший партнер, младший партнер, менеджер по безопасности, охранник), и изложить вашу позицию в возникшем межличностном конфликте.

Задание 14.

Используя собственный опыт и знания, полученные на предыдущих занятиях, разработайте систему мер по устранению негативных последствий переживания стресса и дистресса, учитывая сложную природу человека.

Таблица – Методы уменьшения негативного влияния стресса на человека

Метод	Влияние на психику	Влияние на тело

Задание 15. Николай С., проработав в страховой компании около года в должности экономиста, был назначен на должность руководителя отдела страхования гражданской ответственности. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения.

Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнителен. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, то одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее:

«Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне, как к специалисту, с вашей стороны меня оскорбляет».

Вопросы:

1. Какое решение должен принять начальник отдела Николай С.?
2. Предложите свой вариант последовательности действий менеджера в аналогичной ситуации.

Задание 16. «Зона комфорта».

Задание показывает, как управлять стрессом в связи с сокращением штата. Аудитория представляет собой реабилитационный центр для безработных. Каждый участник, кроме трех человек, исполняющих функции работников центра занятости, будет выполнять роль безработного, ищущего работу. Функции администратора – встречать клиентов, записывать их имена и узнавать, с кем они хотят побеседовать: с психологом или консультантом по вопросам занятости. При необходимости нужно разъяснить, что психолог не консультирует по вопросам труда и занятости, но может помочь справиться с возникшим стрессом или другими подобными проблемами. Консультант по вопросам занятости может посоветовать, как получить новую работу или дополнительное образование. Если требуемый специалист в данный момент занят, попросите нового клиента подождать и пригласите его, как только выйдет предыдущий посетитель. Учитывая выполнение этих требований, в остальном вы можете интерпретировать роль по своему усмотрению. Функции психолога: консультации по вопросам занятости – вне его компетенции, в остальном он может по собственному усмотрению интерпретировать роль по консультированию клиентов, находящихся в подавленном состоянии. Функции консультанта по вопросам занятости – консультировать посетителей центра по вопросам приобретения дополнительного образования, повышения квалификации и поиска работы. В этих рамках он может интерпретировать роль по собственному усмотрению.

Постановка задачи: 1. Продемонстрировать попытку справиться со стрессом, вызванным сокращением. 2. Показать способы создания «зоны комфорта» в контексте внеплановых и вынужденных изменений. 3. Привлечь внимание к размеру и степени сложности проблемы безработицы. Работникам центра занятости необходимо создать зону комфорта для людей, находящихся в подавленном состоянии, поскольку их сократили на службе и оставили без работы. Помимо доброжелательного отношения, готовности помочь клиентам сотрудники центра должны создать максимум удобств для клиентов, как в приемной, так и в комнате для переговоров. В реабилитационном центре занятости для каждого сотрудника должны стоять стол и стул. Рабочие места сотрудников должны быть по возможности отгорожены друг от друга. Желательно в приемной на стенде поместить объявления об имеющихся вакансиях.

12.1.3. Типовые тестовые задания для текущего контроля

Выбрать правильный ответ из предложенных вариантов.

Отметьте правильный вариант ответа:

1. Основы стресс-менеджмента в организации:
 - a) впечатление;

- б) образ;
- в) оценка.

2. Объектом стресс-менеджмента в организации является:

- а) фирма, организация;
- б) люди, лидеры общественного мнения;
- в) а) и б)

3. Типизация – это:

- а) обобщенное представление о чем-либо;
- б) целенаправленно-сформированный образ чего-либо и кого-либо;
- в) явление повседневной практики общения, сводящиеся к упрощенным типам.

4. Назовите разновидности стресс-менеджмента в организации:

5. Источником стресс-менеджмента в организации:

- а) общественность;
- б) индукторы;
- в) реципиенты.

6. Определите, кто является основным субъектом стресс-менеджмента в организации?

- а) имиджмейкер;
- б) индукторы;
- в) реципиент;
- г) всё перечисленное.

7. Термины «имидж», «репутация», «идентичность», «организационная культура» «стресс-менеджмент» в организации являются:

- а) синонимами;
- б) четко взаимосвязанными понятиями;
- в) не являются взаимосвязанными между собой и изучаются различными науками.

8. Основной целью развития стресс-менеджмента в организации является:

- а) желаемое поведение реципиентов;
- б) создание положительного образа руководителя организации;
- в) мотивация персонала.

9. Назовите наиболее часто используемые блоки стресс-менеджмента.

10. Определите наиболее корректное утверждение:

- а) Стресс-менеджмент в организации – это мнение о характеристиках объекта;
- б) Стресс-менеджмент в организации – это сложная структурированная сеть представлений о ком-либо и чем-либо;
 - в) Стресс-менеджмент в организации – это целенаправленно сформированный образ, содержащий ценностные характеристики и призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на целевую аудиторию.

11. Дайте определение стресс-менеджмента организации.

12. К внутренним факторам развития стресс-менеджмента организации относятся:

- а) общие физические данные, мимика, среда обитания;
- б) коммуникабельность, уровень нравственности;
- в) сфера интересов, уровень образования;
- г) а и б

13. Перечислите составляющие «Я - концепции»:

14. Источником, формирующим психологию организации являются:

- а) целенаправленная основы стресс-менеджмента организации;
- б) продукты деятельности;
- в) непреднамеренное поведение;
- г) все перечисленное
- д) только а и в.

15. Назовите основные шаги в организации стресс-менеджмент.

16. Из каких составляющих складывается стресс-менеджмент?

Перечень вопросов для подготовки к экзамену (ПК-1 (ИПК-1.1., ИПК-1.2., ИПК - 1.4)

1. Понятие и сущность стресс-менеджмента.
2. Объекты и субъекты оценочной деятельности стресс-менеджмента.
3. Цели оценки и виды стресс-менеджмента, влияющие на организацию бизнеса.
4. Принципы оценки стресс-менеджмента; подходы и методы, используемые для оценки стресс-менеджмента.
5. Нормативно-правовые акты РФ, регулирующие деловую активность организаций.
6. Стресс-менеджмент в международных и европейских стандартах оценки.
7. Задание на оценку стресс-менеджмент организаций. Отчет об оценке стресс-менеджмента организации.
8. Классификация подходов к оценке стресс-менеджмента в международных и европейских стандартах оценки.
9. Психологопедагогический подход к оценке стресс-менеджмента.
10. Психологопедагогический методы оценки стресс-менеджмента.
11. Современные подходы к оценке стресс-менеджмента.
12. Современные методы оценки стресс-менеджмента.
13. Зарубежные методики оценки стресс-менеджмента.
14. Отечественные методики оценки стресс-менеджмента.
15. Оценка эффективности стресс-менеджмента организаций.
16. Оценка эффективности индивидуального стресс-менеджмента.
17. Сущность, принципы, этапы развития стресс-менеджмента.
18. Практические навыки применения стресс-менеджмента.
19. Особенности стресс-менеджмента.
20. Проблемы стресс-менеджмента.
21. Необходимые изменения в стресс-менеджменте.
22. Способы, средства и аспекты стресс-менеджмента.
23. Классификация стресс-менеджмента организаций.
24. Формирование психологопедагогической особенности организации работы малых групп исполнителей с позиций стресс-менеджмента.
25. Характеристики стресс-менеджмента в организации.
26. Основные этапы развития стресс-менеджмента в организации.
27. Функции стресс-менеджмента в организации.

ПРИМЕР БИЛЕТА:

Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева

Кафедра «Менеджмент»

Дисциплина «Стресс-менеджмент»

Билет № 0

1. Анализ конкурентной ситуации.

2. Технология выбора стратегии развития.

Зав. кафедрой _____ Преподаватель _____