

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление стрессом в организации

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.03 Управление стрессом в организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	Дискуссия	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации	ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3:	Кейс-задание	Зачёт: Контрольные вопросы

		Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации		
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	
Тема 1. Развитие персонала организации как направление кадровой политики	12	13.5	1	0.5	2	1	3	1.5	9	12	
Тема 2. Должностное развитие персонала организации	13	12.5	1	0.5	2	1	3	1.5	10	11	
Тема 3.Обучение как ключевое направление развития персонала	14	12.5	1	0.5	2	1	3	1.5	11	11	
Тема 4. Организация процесса обучения персонала	12	10.5	1	0.5	2	1	3	1.5	9	9	
Тема 5. Методы обучения персонала	10	9.5	1	0.5	2	2	3	2.5	7	7	
Тема 6. Управление системой знаний персонала в организации	10	8.5	1	1.5	2	2	3	3.5	7	5	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55	

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	активное участие в дискуссии с аргументацией сообщения
не зачтено	неучастие в дискуссии

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Задания к практическим занятиям Практическое занятие 1. Введение в психологию стресса. Стресс как биологическая и психологическая категория Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Предмет, задачи, основные понятия психологии стресса. Классическая концепция стресса Г. Селье Физиологические проявления стресса Понятие психологического стресса и дифференцировка стресса и других состояний Социокультурные предпосылки создания и распространения концепции стресса. Историография концепции стресса Теории и модели стресса Практическое занятие 2. Оценка уровня стресса и адаптационные возможности личности Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. 4. 5. Основные понятия: стресс, стрессоры, стрессоустойчивость; Современные теории, концепции и модели стресса. Стрессовая симптоматика по Н.Е. Водопьяновой ; Стресс как процесс адаптации к окружающей среде; Способы оценки уровня стресса и адаптивных возможностей личности. Практическое занятие 3. Закономерности и динамика проявления стресса Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Изменение поведенческих реакций и физиологических процессов при стрессе Эмоциональные проявления стресса Объективные методы и субъективные методы оценки уровня стресса Классическая динамика развития стресса Влияние характеристик стрессора на уровень стресса Развитие психологического стресса Факторы, влияющие на развитие стресса: личностные особенности, факторы социальной среды, когнитивные факторы и другие Практическое занятие 4. Формы проявления стресса и критерии его оценки Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. Классификация форм проявления стресса; Факторы, влияющие на развитие стресса; Фазы развития стресса: тревоги, резистентности, истощения. Практическое занятие 5. Проявления профессиональных стрессов и их последствия Вопросы для обсуждения 1. 2. 3. Общие закономерности проявления профессиональных стрессов. Виды профессиональных стрессов Последствия длительного переживания стресса: неврозы; депрессии; психосоматическая проблема. Практическое занятие 6. Профессиональный стресс и формы его переживания Вопросы для обсуждения: 1. Проявления профессионального стресса: информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс по Н.В. Самоукиной; 2. Источники профессионального стресса по Ю.В. Щербатых. 3. Феномены профессиональных стрессов: учебный, спортивный, медицинских работников, руководителя, психического выгорания и профессиональной деформации; 4. Способы и приемы нейтрализации стресса. Практическое занятие 7. Эмоциональный стресс. Острое и посттравматическое стрессовое расстройство Вопросы для обсуждения 1. Понятие об эмоциональном стрессе; 2. Формы проявления эмоционального стресса; 3. Посттравматический синдром: острое и посттравматическое стрессовое расстройство (ОСР, ПТСР). 4. Представление об аутогенной тренировке. Практическое занятие 8. Оптимизация и управление стрессом Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. 4. 5. 6. Подходы к нейтрализации стресса. Методы регуляции стресса; Способы саморегуляции психического состояния во время стресса; Понятие о копинге. Копинг-поведение и стресс; Стресс и стрессовые ситуации; Копинг-стратегии в стрессовой ситуации; Организационные и индивидуальные аспекты управления стрессами Практическая работа 9. Редуцирование ситуации стресса посредством копинг стратегий» Вопросы для обсуждения: 1. Копинг-стратегии как способы снижения стресса и адаптивного функционирования 2. Представление о копинге как комплексном ответе на стресс; 3. Виды копинг-поведения и его механизмы 4. Варианты проявления копинг-стратегий.. Практическое занятие 10. Управление стрессом. Стресс менеджмент. Вопросы для обсуждения: 1. 2. 3. Понятие управления стрессом Характеристики деятельности,

выполняемой в условиях стресса Стресс менеджмент: - управление стрессогенностью, - управление психическими состояниями, саморегуляция - самовосстановление и его средства 4. Повышение стрессоустойчивости: средства и методы 5. 6. Алгоритм управления стрессом Тип личности по реакции реагирования на стресс

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	правильный ответ в решении задания
не зачтено	задание не решено или дан неправильный ответ на поставленный вопрос

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Классическая концепция стресса Г. Селье. Понятие психологического стресса и его проявления. Дифференцировка стресса и других состояний. Основные понятия: стресс, стрессоры, стрессоустойчивость. Стрессовая симптоматика по Н. Водопьяновой Стресс как процесс адаптации к окружающей среде. Способы оценки уровня стресса и адаптивных возможностях личности. Формы проявления стресса: физиологические, поведенческие, эмоциональные, психологические и другие 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. Факторы, влияющие на развитие стресса: Фазы развития стресса: тревоги, резистентности, истощения. Социокультурные предпосылки создания и распространения концепции стресса. Современные теории и модели стресса Формы проявления стресса Изменение поведенческих реакций при стрессе Изменение физиологических процессов при стрессе

Эмоциональные проявления стресса
 Объективные и субъективные методы оценки уровня стресса
 Прогноз уровня стресса
 Классическая динамика развития стресса
 Влияние характеристик стрессора на уровень стресса
 Развитие психологического стресса
 Факторы, влияющие на развитие стресса:
 личностные особенности, факторы социальной среды, когнитивные факторы

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

Системная организация эмоций и ее роль в регуляции поведении человека. Эмоциональный стресс: общая характеристика. Экспериментальное изучение эмоционального стресса
 Профессиональный стресс и его виды
 27. Проявления профессионального стресса: информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс по Самоукиной Н.В.
 28. 29. 30. 31. Источники профессионального стресса по А. Щербатых. Феномены профессиональных стрессов: учебный, спортивный, медицинских работников, руководителя, психического выгорания и профессиональной деформации. Способы и приемы нейтрализации стресса
 Способы нейтрализации стресса: аутогенная тренировка; различные методы релаксации; системы биологической обратной связи; дыхательная гимнастика; включение в жизнь человека положительных эмоций; музыка; физические упражнения; психотерапия; физиотерапевтические мероприятия (массаж, сауна, электросон); иглоукалывание и другие.
 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. Психосоматическая проблема и стресс
 Феномен профессионального выгорания
 Посттравматический синдром ОСТ и ПТСР
 Подходы к нейтрализации стресса
 Способы саморегуляции психологического состояния во время стресса
 Понятие о копинге и методы регуляции стресса
 Копинг-поведение в стрессовой ситуации
 Копинг-стратегии и психологическая защита личности
 Виды копинг-поведения и его механизмы
 Копинг как комплексный ответ человека на стресс
 Варианты возможных копинг-стратегий
 Понятие и стратегии стресс-менеджмента
 Организационные и индивидуальные меры управления стрессами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	ответ правильный
не зачтено	ответ не дан или он неправильный

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Хасанова Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Хасанова Г. Б. - Казань : КНИТУ, 2018. - 240 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7882-2364-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825965&idb=0>.
2. Петров Алексей Яковлевич. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : Учебник для вузов / Петров А. Я. - Москва : Юрайт, 2020. - 317 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10444-8 : 769.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=568891&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Брюхова О. Ю. Развитие персонала: курс лекций / Брюхова О. Ю. - Екатеринбург, 2023. - 176 с. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=887280&idb=0>.
2. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. [www. hr-portal. ru](http://www.hr-portal.ru)
2. [www. hr100.ru](http://www.hr100.ru)
3. [www. hrm. ru](http://www.hrm.ru)
4. [http://www. knigafund. ru](http://www.knigafund.ru)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийный проектор, демонстрационный экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент
Аблязова Наталья Олеговна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.