Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций

УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
/В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ И ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИИЯ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

дисциплина по выбору

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

I. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания» является формирование у обучающихся системных представлений о психологических закономерностях стресса, причинах его возникновения, влиянии стресса на организм человека, а также изучение методов профилактики стресса. применяемых для

организации работы персонала фирмы (предприятия).

Задачами дисциплины является:

1. Дать представление обучающимся об основных понятиях и проблемах психологии стресса.
2. Развивать умение анализировать собственное преодолевающее поведение, способствующее повышению стрессоустойчивости.
3. Сформировать навыки анализа ситуаций личностного, профессионального и организационного стресса, характерных для межличностного, внутригруппового и межгруппового общения.
4. Способствовать формированию навыков саморегуляции и саморазвития.

В процессе изучения дисциплины студенты должны: получить ясные представления об управлении стрессом и работе с эмоциональным выгоранием.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания» относится к профессиональному блоку вариативной части программы магистратуры.

Успешное освоение дисциплины базируется на знаниях, умениях и компетенциях, сформированных в процессе усвоения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин бакалавриата, таких как «Планирование карьеры и самоменеджмент», «Лидерство», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», магистратуры.

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия и принципы, лежащие в основе саморегуляции;
- базовые инструменты по работе со стрессом и ресурсным состояниям,
- матрицу самодиагностики и алгоритм работы со стрессом;
- особенности профилактики и управления стрессом в зависимости от индивидуальных особенностей;

Уметь:

- проводить диагностику стресса, анализ поведения и эмоций в стрессовых ситуациях;
- анализировать собственное преодолевающее поведение, способствующее повышению стрессоустойчивости;

Владеть:

- эффективными инструментами самопомощи в стресс-менеджменте;
- методиками повышения стрессоустойчивости, подбором индивидуальных способов самовосстановления;
- навыками саморефлексии и саморазвития в процессе преодоления стресса.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины необходимы для успешного освоения таких дисциплин, как «Управление эффективностью труда»

«Планирование карьеры и самоменеджмент», «Лидерство», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами» прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;
УК-7. Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний;
ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах;

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека
ПК-16. Осуществляет профилактику, предупреждение возникновение и разрешение трудовых конфликтов и споров

Специализированные профессиональные компетенции:
СПК-1.2. Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации
СПК-5. Умение применять актуальные методы продвижения результатов научного исследования по совершенствованию методов управления персоналом

высокотехнологичного предприятия, включая современные концепции и методы использования материальных и нематериальных форм стимулирования труда, предотвращения и урегулирования социально-трудовых конфликтов, высвобождения персонала

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- базовые инструменты по работе со стрессом и ресурсным состояниям;
- матрицу самодиагностики и алгоритм работы со стрессом;
- особенности профилактики и управления стрессом в зависимости от индивидуальных особенностей;
- методики психологической и профессиональной адаптации работников;
- методы по профилактике личной профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального выгорания;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда.

Уметь:

- определять группы персонала для профилактики личной деформации и профессионального выгорания персонала;
- оценивать профессиональный уровень и эмоциональный статус персонала;
- предупреждать и проводить профилактику личной, профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального выгорания;
- способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека .

Владеть:

- навыками разработки проекта системы мотивации персонала в организации;
- способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека;
- навыками определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, формированием приоритеты личностного и профессионального развития.

Иметь опыт:

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;
- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

Форма обучения: очная

IV. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Текущий контроль проводится на основе посещаемости лекций и семинаров; подготовленности студентов к учебным занятиям, выполнения заданий для самостоятельной работы, активности студентов на семинарах: выступлений, ответов на вопросы, постановки вопросов; участии в учебных дискуссиях, решениях case-study.

Рубежный контроль: контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) и защиты группового проекта программы социологических исследований «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

КСР направлена на определение знаний студентами основных теоретических подходов по дисциплине, знаний теорий мотивации, основ научной организации труда. Форма отчетности – письменная работа.

Выполнение группового проекта предполагает наличие отчета и подготовки мультимедийной презентации. Отчет включает в себя Программу (основные положения структуры программы) и Инструментарий (Анкету социологического опроса).

Итоговая аттестация в 1 семестре – зачет в форме устного опроса.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

V. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объем курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 8 часов – лекции, 28 часа – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

Вид учебной работы	**Всего часов**
Контактные занятия (всего)	36
В том числе:	-
Лекции	8
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С)	28
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	36
В том числе:	-
Домашние задания	10
Реферат	8
Подготовка к опросу	6
Подготовка к тестированию	2
Подготовка к контрольной работе	2
Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР)	2
Защита группового проекта	2
Вид промежуточной аттестации **Зачет**	4
Общая трудоемкость (часы) Зачетные единицы	72 2

Структура и содержание дисциплины: «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания»

Раздел 1. Стресс-менеджмент

Тема1.1. Понятие стресс-менеджмента. Классификация стрессов.

Стресс как междисциплинарная проблема. Определение понятия стресс. Теоретическое введение. Особенности стресса, характерные для управленческого труда. Теория и методология изучения стресс-синдромов.

Стресс менеджмент: управление стрессогенностью, управление психическими состояниями, саморегуляция; самовосстановление и его средства.

Классификация стрессов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса. Синдром одиночества в аспекте экзистенциального стресса. Тайм-синдром как последствие информационного стресса в профессиональной деятельности

Тема 1.2 Основные подходы и теории к понятию стресса. Эмоциональные, интеллектуальные и физические симптомы стресса

История изучения стресса в физиологии и психологии. Анализ различных взглядов на природу стресса. Теория стресса Г.Селье. Понятие об адаптационной энергии и общий адаптационный синдром. Стадии развития стресса. Основные параметры стрессовой ситуации.

Стресс и болезни. Физиологические и психологические последствия (эффекты) сильного стресса. Психосоматические болезни. Влияние стрессоров на иммунную систему. Новые направления в изучении стресса. Эмоциональные, интеллектуальные и физические симптомы стресса и способы управления состояниями.

Тема 1.3. Личность и стресс. Психологический стресс.

Понятие «психологический стресс». Типы реакций на стресс. Индивидуальные различия в реакциях на стресс. Влияние психологических особенностей личности на возникновение и развитие психосоматических заболеваний. Психодиагностика стресса. Типы реакций и поведенческие стратегии преодоления стресса. Темперамент и стресс. Фрустрация как острый стресс. Фрустрационная толерантность.

Тема 1.4. Организационный стресс.

Основные направления стресс - менеджмента в организации. Определение и содержание понятия “организапционный стресс”. Теоретические подходы к проблеме стресса в организации. Стрессы специалистов помогающих профессий. Тайм-синдром. Организационная диагностика стресса. Основные направления стресс-менеджмента в современных организациях. Модели профилактических программ управления стрессом.

Тема 1.5. Диагностика стресса. Анализ поведения и эмоций в стрессовых ситуациях

Опросник Маслач MBI предназначен для измерения выгорания в профессиях типа «человек-человек». Применение инструментов Эмоционального интеллекта для работы с эмоциями. Матрица эмоций. Работа с эмоциональными триггерами.

Тема 1.6. Базовые инструменты по работе со стрессом и ресурсным состояниям. Техники снятия стрессовых состояний. Методики повышения стрессоустойчивости.

Саморегуляция, релаксация, аутогенная тренировка, медитация. Содержание понятия «реакция релаксации». Влияние релаксации на организм человека. Влияние релаксации на организм человека. Классификация методов саморегуляции. Шульц и метод аутогенной тренировки (АТ). Современные модификации АТ.
Тренинги, направленные на повышение стрессоустойчивости персонала. Коучинг в работе с персоналом. Жизненный баланс. Ведения дневника

Раздел 2. Профессиональное выгорание

Тема 2.1. Феномен профессионального выгорания. Симптоматика. Проявления.

Определение понятия «синдром эмоционального выгорания». История развития термина. Феномен психического выгорания. Симптоматика. Проявления. Внешние и Внутренние факторы провоцирующие «выгорание». Влияние эмоциональности и эмоциональной ригидности на возникновение выгорания. Профессиональное выгорание как реакция на хронический стресс

Тема 2.2. Психологическое и эмоционального выгорание. Фазы синдрома эмоционального выгорания

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ). Основные стадии СЭВ по Дж. Грин бергу. Этапы, методы и выборка исследования профессионального эмоционального выгорания у некоторых компаний.

Тема 2.3. Диагностика и методы преодоления. Модели преодоления синдрома эмоционального выгорания.

Классификация копинг-стратегий. Диагностика копинг-стратегий. Понятие «ресурс» в современной психологии. Классификация ресурсов. Личностные, социальные и поведенческие ресурсы и их использования для укрепления здоровья личности. Модели и механизмы преодоления стресса. Стратегии преодоления копинг-поведения. Активно-когнитивный копинг (оценка ситуации), активно- поведенческий копинг (вмешательство в ситуацию, избегание).
Модели и стратегии преодоления эмоционального выгорания8 подвидов стратегий по П. Торнтону. Активные стратегии преодоления по П. Торнтону. Пассивная стратегия: эскапизм, избегание. Рекомендации Агазаде по стабилизации применения адаптивных копингов. Взаимосвязь типов организационных культур и стратегий совладающего поведения

Тема 2.4. Разработка психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий сотрудников

Ресурсы преодоления стресса Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС). Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях. Ресурсы стрессоустойчивости. Профилактика и предупреждение формирования СЭВ - задача руководителя**.** Обратная связь, как способ поддержания сотрудников. Коучинг как способ выявления потенциала личности сотрудника. Эмоциональный интеллект и поддерживающее поведение руководителя. Наставничество и менторинг, как способ поддержания сотрудников

VI. Структура и содержание дисциплины «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания»

Содержание программы

Курс рассчитан на лиц с высшим образованием.
Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

№	Тема занятия	**общ. труд.**	**аудиторные**			**СРС**	**Форма текущего контроля**
			всего	Лекции	Семинары		
Раздел 1. Стресс-менеджмент							
1	Тема1.1. Понятие стресс-менеджмента. Классификация стрессов.	4	2	1	1	2	Задание Реферат Опрос
2	Тема 1.2 Основные подходы и теории к понятию стресса. Эмоциональные, интеллектуальные и физические симптомы стресса	9	5	1	4	4	Задание Реферат Опрос
3	Тема 1.3. Личность и стресс. Психологический стресс	6	4	1	3	2	Задание Реферат Опрос
4	Тема1.4. Организационный стресс.	8	4	1	3	4	Задание Реферат Опрос
5	Тема 1.5 Диагностика стресса. Анализ поведения и эмоций в стрессовых ситуациях.	8	4	1	3	4	Кейсы Тест
6	Тема 1.6. Базовые инструменты по работе со стрессом и ресурсным состояниям Техники снятия стрессовых состояний Методики повышения стрессоустойчивости.	9	5	1	4	4	Кейсы Тест
7	**Раздел 2. Профессиональное выгорание**						
8	Тема 2.1. Феномен профессионального выгорания. Симптоматика. Проявления.	7	3	1	2	4	Задание Реферат Опрос
9	Тема 2.2. Психологическое и эмоционального выгорание. Фазы синдрома эмоционального выгорания	9	5	1	4	4	Задание Реферат Опрос

10	Тема 2.3. Диагностика и методы преодоления Модели преодоления синдрома эмоционального выгорания.	6	2	-	2	4	Кейсы Тест
11.	Тема 2.4. Разработка психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий сотрудников	2	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
11	Промежуточная аттестация	4	36	8	28	36	зачет
12	Итого	72					

VII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1.	Планирование карьеры и самоменеджмент	-	+
2.	Лидерство	-	+
3.	Организационное поведение	-	+
4.	Эмоциональный интеллект	+	+

VIII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Стресс-менеджмент и профилактика профессионального выгорания» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;

- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий в области управления персоналом высокотехнологичного предприятия;

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике; новейших направлениях в области социологии труда и предпринимательства.

Методика проведения занятий: курс является интерактивным, практико-ориентированным, предполагает активное включение в лекции дискуссионного формата, выполнение и обсуждения индивидуальных и групповых творческих заданий, мини-дискуссий, разбор кейсов и видео-материалов и т.д.

IX. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9.:электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472257

2.Нестерова О. В. Управление стрессами / О.В. Нестерова. - Москва : Синергия, 2012. - 320 с. - ISBN 978-5-4257-0032-2. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/334921/reading

3. Сапольски Р. Психология стресса: учебное пособие. - 3-е изд. / Р. Сапольски. -Санкт-Петербург: Питер, 2015. - 480с. - ISBN 978-5-496-00997-3. URL:https://ibooks.ru/bookshelf/344102/reading

б) Дополнительная литература:

1.Виданова Ю.И. Психическое выгорание в процессе профессионализации административных работников // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. – 2007. – № 4. –С. 364–367.

2.Водопьянова Н.Е. «Психическое выгорание» и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности. Сб. научных трудов. – СПб., 2002. – 424 с.

3.Водопьянова Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления // Психология здоровья. Сб. научных трудов. – СПб., 2003. – С. 1-13.

4.Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №9. – С. 43-45.

5.Гордеева М.А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. – Саратов, 2015. – 26 с.

6.Дмитриева Д.В., Харькова О.А. Профессиональная деформация // Инновационная наука. – 2020. – №10. – С. 79-82.

7.Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 56-62.

8.Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2010. – 240 с.

9.Казакова А. Ю. Деформации профессионального здоровья служащих и их профилактика. – М.: РАСН. – 2011. – 91 с.

10.Камнева Е.В. «Профессиональное выгорание» служащих в контексте социальной ответственности // Корпоративная экономика. – 2015. – № 4 (4). – С. 78-80.

11.Карнаухова А. О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации // Молодой ученый. — 2017. — № 1 (135). — С. 393-399.

12.Князев В. Н., Ремизова К. А. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке // Вестник университета. – 2017. – № 5. – С. 190-195.

13.Королева Е. Г., Шустер Э. Е. Синдром эмоционального выгорания // Журнал ГрГМУ. – 2007. – №3 (19). – С.108-111.

14.Крапивина О.В., Косырев В.Н. К вопросу о профилактике и коррекции эмоционального выгорания у пенитенциарных служащих // Вестник Тамбовского гос. ун-та. Серия гуманитарных наук. – Вып. 1 (29). – 2003. – С. 36-47.

15. Кузнецов А.П., Смелышева Л.Н. Нейроэндокринные механизмы стресс-реакции // Вестник Курганского государственного университета, 2006. – №2. – С. 5-10.

16. Кухтенко Ю.А. Клиническая психотерапия и синдром эмоционального выгорания // Независимый психиатрический журнал. – 2017. – № 1. – С.80–81.

17. Лизинский В.М. Профессионально-личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои профессиональные и социальные обязанности: моногр. – М.: Педагогический поиск, 2013. – 542 с.

18.Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / перевод с нем. О. М. Ларченко // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.

19.Матан В.В. Взаимосвязь личностных ресурсов и типов профессиональной карьеры врачей // Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева. – 2019. – № 3. – С. 48–52.

20.Неги А. Р. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-ориентированного и экзистенциально-аналитического подходов. – М.: Издательские решения, 2020. – 311 с.

21.Орёл В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Том 22. – №1. – С. 90-101.

22.Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 400 с.

23. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. – Самара.: Бахра-М, 2004. – 672 с.

24. Рябова Т. В. Профессионально значимые характеристики личности государственных служащих // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2019. –Т.19, вып. 2. – С. 194-198.

25.Сафукова Н.Н., Белозерова Л.А. Проявление синдрома эмоционального выгорания у специалистов системы «человек-человек» с различным трудовым стажем // Ученые записки Орловского государственного университета. –2013. – №4 (54). – С. 423-426.

25.Смольянинов, М. В., Судакова, М. В. Основные теоретические подходы к определению синдрома эмоционального выгорания // Евразийское Научное Объединение. – 2019. – № 4-5 (50). – С. 344-347.

26.Стальнова И. А., Стальнов А. Г. Влияние особенностей личности государственных служащих на успешность профессионализации // Учен. записки Орловского гос. ун-та. Сер. Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – № 1 (57). – С. 353-355.

27. Степанов Ф.Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя // Евразийское научное объединение. – 2015. – Т. 5. – № 4 (4). – С. 169-172.

28. Чердымова Е. И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с.

29. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. – М.: МЕДпресс-информ, 2015. – 256 с.

30. Шабанова К.Г. Специфика «эмоционального выгорания» у сотрудников линейных подразделений // Журнал психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 2. – С. 41-49.

31. Шамис В.А. Особенности эмоционального выгорания персонала организации // Лидерство и менеджмент. – 2016. – Том 3. – № 2. – С. 101-112.

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

1. https://www.amr.ru – Ассоциация менеджеров
2. http://www.econ.msu.ru/elibrary – Электронная библиотека экономического факультета
3. https://www.executive.ru – Executive (Сайт сообщества профессионалов и менеджеров)
4. https://www.rspp.ru – Российский союз промышленников и предпринимателей по социальным стандартам
5. Иммиграция в Россию: благо или вред для страны? [Электронный ресурс]. URL: http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114322

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем
1.	MS PowerPoint	2,10,11,14,15

Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

1.Устный опрос (По всем разделам дисциплины)**.** Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

2. Семинар пресс-конференция « Этапы эмоционального выгорания».

Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов развертывается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

3. Дискуссия «Управление руководителем стрессовыми состояниями в коллективе на макро- и микроуровнях. Достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства». На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы»; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

4. Кейс: «Причины личных и организационных стрессов»

В одной из телевизионных передач[1] 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимание, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сами агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма*. – *прим. авт*.) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт*): например, «человек наступил в лужу, потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»[2].

Вопрос для анализа. Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического

[1] «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости»

[2] «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости».

здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сами агрессивная природа человека?

5. Дискуссия. «**Методики работы со стрессами и ресурсными состояниями».**

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

6. **Задание «Типы стрессов в организации»:** Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Типы стрессов в организации»»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

7. **Задание « Как работать с выгоревшими людьми в команде проекта»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включаю факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

8. **Задание: Социологическое исследование «Профилактика стрессов. Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».**

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса обучающиеся обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, делать домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, проявлять активность на занятиях.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у учащегося умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория, оборудованная компьютером и проектором, используемые для демонстрации презентаций, флипчартом и маркерами. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

X. Фонд оценочных средств

Вопросы для рефератов:

1. Ресурсы преодоления стресса Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС).

2. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях. Ресурсы стрессоустойчивости. 3.

3.Профилактика и предупреждение формирования СЭВ - задача руководителя. Обратная связь, как способ поддержания сотрудников.

4.Коучинг как способ выявления потенциала личности сотрудника. Эмоциональный интеллект и поддерживающее поведение руководителя. Наставничество и менторинг, как способ поддержания сотрудников

5.Специфика психодиагностики стрессовых симптомов и состояний

6. Психологическая диагностика индивидуальных особенностей трудового коллектива с целью изучения стрессовых симптомов и состояний

7.Основы превенции и интервенции в работе со стрессом и стрессовыми состояниями

8.Система профилактической работы со стрессом и проявлениями синдрома эмоционального выгорания.

9. Копинг-стратегии в организационных стрессах.

10. Личностные стратегии поведения в стрессовых ситуациях.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В.В. БОЙКО

Инструкция:

Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если В формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете (Бойко В.В., 1996).

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2—3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от .чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с. людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных. Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов — указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;

2. подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»;

3. находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ» 1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

5. «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5). -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3),.+77(5) 73

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5),.+20(5), +32(2). -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2),+22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — не сложившийся симптом;

10—15 баллов — складывающийся симптом;

16 и более — сложивший симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» и «истощение».

В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;

37—60 баллов — фаза в стадии формирования;

61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы: * какие симптомы доминируют; * какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»; * объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; * какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности; * в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить 74 нервное напряжение; * какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам (Бойко В.В., 1996).

МЕТОДИКА «МОДЕЛИ ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ (ШКАЛА SACS)» (Русскоязычная версия Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

Вводные замечания

В 1994 г. С. Хобфолл предложил многоосевую модель «поведения преодоления» и шкалу SACS, построенную на ее основе. В отличие от предыдущих моделей преодолевающее поведение рассматривается как стратегии (тенденции) поведения, а не как отдельные типы поведения.

Предложенная модель имеет две основные оси: просоциальная — асоциальная, активная—пассивная и одну дополнительную ось: прямая — непрямая. Данные оси представляют собой измерения общих стратегий преодоления. Введение просоциальной и асоциальной оси основывается на следующем:

- многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент;
- даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия;
- действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми.

К тому же обращение к индивидуальному и социальному контексту преодоления дает возможность более сбалансированного сравнения между мужчинами и женщинами.

В зарубежной психологии преодолевающего поведения обнаружено, что мужчины чаще направляют свои усилия по преодолению непосредственно на проблему, вызвавшую стресс (проблемно-ориентированное «поведение преодоления»), в то время как женщины предпочитают направлять усилия на управление своими эмоциональными реакциями на стресс (эмоционально-ориентированное «поведение преодоления») или используют стратегию избегания. Можно предположить, что эмоционально-сфокусированное преодоление является менее эффективным и чаще связано с психологическим дистрессом, чем проблемно-сфокусированное. Однако выбор мужчинами решения проблем может быть результатом проблемно-ориентированных требований, с которыми они сталкиваются, в противоположность эмоционально-ориентированным требованиям, с которыми встречаются женщины. То есть тендерные различия в преодолении могут в большей степени быть продуктом окружения, в котором находятся мужчины и женщины, чем функцией тендера.

Традиционно считается, что мужчины справляются со стрессом активно, но активный подход может в некоторых случаях быть асоциальным, а проблемноориентированный — пассивным (например, пассивно-агрессивным). И наоборот, считается, что женщины справляются с трудностями более пассивно, чем мужчины. Однако поиск социальной поддержки и оказание такой поддержки другим являются активными и просоциальными формами преодоления, и женщины используют их чаще, чем мужчины. К тому же если не брать в расчет асоциальные формы активного преодоления, то женщины и мужчины не будут сильно отличаться. Прямая—непрямая ось преодолевающего поведения, предложен ная С. Хобфоллом, увеличивает межкультурную применимость опросника SACS.

Данная ось позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно-ориентированных усилий (прямых или манипулятивных).

Можно видеть, что поведенческие стратегии преодоления являются более детальными, а также снимают некоторые ограничения, которые накладывают проблемно- и эмоционально-ориентированное «поведение преодоления» и тендер. Поведенческий подход позволяет более дифференцированно подойти к различиям в преодолении. Кроме этого, он позволяет вносить коррекцию на уровне поведения и, следовательно, является перспективным с точки зрения возможности психологического вмешательства в процесс преодоления негативных последствий профессиональных стрессов.

Ниже представлена русскоязычная версия методики С. Хоббфолла, переведенная и адаптированная Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой

Опросник содержит 9 моделей преодолевающего поведения:

ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия, агрессивные действия.

Инструкция. «Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого на листе ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5 (ответ - да, совершенно верно**).** Если утверждение совсем не подходит к вам, тогда поставьте 1 (ответ - нет, это совсем не так)».

1 - нет, это совсем не так

2 - скорее нет, чем да

3 - затрудняюсь ответить

4 - скорее да, чем нет

5 - да, совершенно верно

Опросник

1. В любых сложных ситуациях вы не сдаетесь.

2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.

3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в вашем положении

4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).

5. Вы полагаетесь на свою интуицию.

6. Как правило, вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.

7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим.

8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.

9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете «наломать немало дров».

10. Когда кто-либо из близких поступает с вами несправедливо, Вы пытаетесь вести себя так, чтобы они не почувствовали, что вы расстроены или обижены.

11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем.

12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью или поддержкой.

13. Без необходимости не «выкладываетесь» полностью, предпочитая экономить свои силы.

14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову.

15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.

16. Для достижения своих целей вам часто приходится «подыгрывать» другим или подстраиваться под других людей (несколько «кривить душой»).

17. В определенных ситуациях вы ставите свои личные интересы превыше всего, далее если это пойдет во вред другим.

18. Как правило, препятствия для решения ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят вас из себя, можно сказать, что они просто бесят вас.

19. Вы считаете, что в сложной ситуации лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.

20. Находясь в трудной ситуации, вы раздумываете о том, как поступили бы в этом случае другие люди.

21. В трудные минуты для вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей.

22. Считаете, что во всех случаях лучше «семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать».

23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия.

24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что, возможно, само по себе рассеется.

25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на вас, но на самом деле вы - крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой.

26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.

27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком.

28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы.

29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.

30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.

31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни».

32. Ваша интуиция вас никогда не подводит.

33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема «не стоит и выеденного яйца».

34. Иногда вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других).

35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.

36. Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем «тянуть кота за хвост».

37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.

38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит ваш жизненный опыт.

39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях.

40. В трудных ситуациях вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.

41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.

42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.

43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить.

44. Ищете слабости других людей и используете их со своей выгодой.

45. Грубость и глупость других людей часто приводят вас в ярость (выводят вас из себя).

46. Вы испытываете неловкость, когда вас хвалят или говорят комплименты.

47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).

48. Вы уверены, что в трудных ситуациях вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.

49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь».

50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.

51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти каIкие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.

52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую.

53. Цель оправдывает средство.

54. В значимых и конфликтных ситуациях вы бываете агрессивным

Вопросы к зачету:

1.Феноменология психологического стресса.

2.Основные теоретические подходы в понимании феномена стресса и стрессовых состояний

3.История развития научной концепции стресса. Основные подходы и теории стресса.

4. Стресс как биологическая и психологическая категория

5.Понятие и виды стресса. Дифференцировка стресса и других эмоциональных состояний человека

6. Понятие «психологический стресс». Типы реакций на стресс. Индивидуальные различия в реакциях на стресс.

7.Формы проявления стресса и динамика развития стрессовых состояний

8.Теория психологического стресса Г.Селье. Понятие психологического стресса.

9. Теории и модели психологического стресса

10. Объективные и субъективные причины возникновения психологического стресса.

11.Стратегии и стили преодоления психологического стресса.

12. Психологический стресс и синдром эмоционального выгорания

13.Психосоматические болезни. Влияние стрессоров на иммунную систему.

14. Новые направления в изучении стресса. Эмоциональные, интеллектуальные и физические симптомы стресса и способы управления состояниями.

15. Влияние психологических особенностей личности на возникновение и развитие психосоматических заболеваний.

16. Психодиагностика стресса. Типы реакций и поведенческие стратегии преодоления стресса.

17. Темперамент и стресс.

18. Фрустрация как острый стресс.

19. Фрустрационная толерантность.

20. Определение и содержание понятия “организационный стресс”.

21. Теоретические подходы к проблеме стресса в организации.

22. Стрессы специалистов помогающих профессий.

23. Тайм-синдром.

24. Организационная диагностика стресса.

25. Основные направления стресс-менеджмента в современных организациях.

26. Модели профилактических программ управления стрессом.

27. Диагностика стресса. Анализ поведения и эмоций в стрессовых ситуациях

28.Опросник Маслач MBI предназначен для измерения выгорания в профессиях типа «человек-человек».

29.Применение инструментов эмоционального интеллекта для работы с эмоциями.

30.Матрица эмоций. Работа с эмоциональными триггерами.

31.Понятие профессионального стресса

32.Виды и причины развития профессионального стресса

33.Понятие синдрома эмоционального выгорания в современной психологии

35.Управление стрессом и профилактика синдрома эмоционального выгорания

36.Психофизиологические и психологические объективные методы исследования стресса

37.Базовые инструменты по работе со стрессом и ресурсным состояниям.

38.Техники снятия стрессовых состояний.

39. Методики повышения стрессоустойчивости.

40.Саморегуляция, релаксация, аутогенная тренировка, медитация.

41.Содержание понятия «реакция релаксации». Влияние релаксации на организм человека..

42.Классификация методов саморегуляции.

43.Шульц и метод аутогенной тренировки (АТ). Современные модификации АТ.

44. Тренинги, направленные на повышение стрессоустойчивости персонала.

45.Коучинг в работе с персоналом. Жизненный баланс. Ведения дневника.

46.Определение понятия «синдром эмоционального выгорания». История развития термина.

47.Феномен психического выгорания. Симптоматика. Проявления.

48.Внешние и внутренние факторы провоцирующие «выгорание».

49. Влияние эмоциональности и эмоциональной ригидности на возникновение выгорания.

50.Профессиональное выгорание как реакция на хронический стресс

51. Психологическое и эмоционального выгорание. Фазы синдрома эмоционального выгорания

52. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ). Основные стадии СЭВ по Дж. Грин◦бергу.

53.Этапы, методы и выборка исследования профессионального эмоционального выгорания у некоторых компаний.

54.Диагностика и методы преодоления. Модели преодоления синдрома эмоционального выгорания.

55.Классификация копинг-стратегий. Диагностика копинг-стратегий.

56.Личностные, социальные и поведенческие ресурсы и их использования для укрепления здоровья личности.

57.Модели и механизмы преодоления стресса.

58.Стратегии преодоления копинг-поведения.

59.Активно-когнитивный копинг (оценка ситуации), активно-поведенческий копинг (вмешательство в ситуацию, избегание).

60.Модели и стратегии преодоления эмоционального выгорания8 подвидов стратегий по П. Торнтону.

61. Пассивная стратегия: эскапизм, избегание.

62.Рекомендации Агазаде по стабилизации применения адаптивных копингов.

63.Взаимосвязь типов организационных культур и стратегий совладающего поведения

64.Разработка психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий сотрудников.

Проверочный тест на психологию стресса:

1. Какое название носит чувство опустошенности и усталости, вызванное работой, снижение эмоционального фона, равнодушие или эмоциональное пресыщение:
а) эмоциональное истощение
б) дистресс
в) хронический стресс

2. Как называется состояние длительного личностного дисбаланса в результате сильного по степени воздействия или неожиданного события:
а) стратегия
б) кризис
в) организационная социализация

3. Индивидуальные качества субъекта труда, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность ее усвоения, получили название:
а) профессиональная пригодность
б) профессиональное здоровье
в) профессионально значимые качества

4. Стресс является …, если активизация симпатико-адрено-медуллярной системы при наличии возможности контролировать ситуацию:
а) эмоциональным

б) активным
в) интеллектуальным

5. Что включает в себя преодоление стрессовой ситуации, согласно Лазарусу:
а) борьбу с ситуацией, уход от ситуации, подчинение ситуации
б) стадию тревоги, стадию резистенции, стадию истощения
в) непосредственную двигательную реакцию и временное облегчение

6. Как называется период адаптации к устойчивым стрессогенным воздействиям внутри первой стадии стресса, характеризующийся формированием нового уровня «функционирования», адекватного экстремальным требованиям среды:
а) 3 период
б) 2 период
в) 4 период

7. К каким проявлениям стресса на рабочем месте относятся язвы, мигрень, гипертония, боль в спине, артрит, астма и боли в сердце:
а) физиологическим
б) психологическим
в) физическим

8. Как называется склонность индивида к переживанию тревоги:
а) стресс
б) тревожность
в) кризис

9. При мыслительной работе (от спокойной до напряженной), диапазон средней частоты пульса составляет:
а) 52-73 удара в минуту
б) 82-93 удара в минуту
в) 77-93 удара в минуту

10. Активизация питуитарно-адрено-кортикальной системы при невозможности контролировать ситуацию:
а) эмоциональный стресс
б) пассивный стресс
в) активный стресс

11. К возникновению чего приводят нарушения проводимости крови, вызванные закупорками мелких кровеносных сосудов или расстройством функций симпатической нервной системы, приводят:
а) мигрени
б) дистресса
в) сердечных аритмий

12. Какое количество времени составляет продолжительность третьего периода внутри первой стадии стресса, предшествующего стадии сопротивления стрессу:
а) 10-20 суток

б) 20-60 суток
в) 20-30 суток

13. Как называется период адаптации к устойчивым стрессогенным воздействиям внутри первой стадии стресса, характеризующийся активизацией адаптационных защитных форм реагирования:
а) 1 период
б) 2 период
в) 3 период

14. Какое название носит частный случай психологического стресса, вызывающийся сигнальными раздражителями и появляющийся в ситуации угрозы, обиды и др., а также в условиях так называемых конфликтных ситуаций:
а) информационный
б) интеллектуальный
в) эмоциональный

15. Какой вид стресса подразделяется на информационный и эмоциональный:
а) психологический
б) интеллектуальный
в) физиологический

16. У каких людей наблюдается склонность к развитию ишемической болезни сердца:
а) работающих на вредном производстве
б) вынужденных часто менять род занятий
в) вынужденных работать без выходных

17. Как называется характеристика деятельности, включающая в себя производительность труда, качество продукции, скорость, безошибочность трудовых действий и др.:
а) успешность деятельности
б) работоспособность
в) трудоголизм

18. Действия стрессоров обладают свойством:
а) исчезания
б) вычитания
в) накапливания

19. Верно ли утверждение: Самооценка является управлением собственным психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием:
а) верно
б) верно лишь отчасти
в) не верно

20. Участвующие в реакции организма на стресс группы стероидных гормонов:
а) калогены

б) андрогены
в) андромены

21. … трудовой деятельности представляет собой изучение деятельности, основанное на расчленении ее на составные части, определении входящих в нее элементов, разборе ее основных свойств
а) Процесс
б) Комплекс
в) Анализ

22. Защита, приводящая к изоляции, обособлению внутри сознания особых зон, связанных с травмирующими факторами:
а) отчуждение
б) притяжение
в) открытость

23. Как называются высокие требования на работе, вызывающие у специалиста чувство неуверенности в своих возможностях и соответственно развивается стресс:
а) ролевая недостаточность
б) профессиональное выгорание
в) ролевая перегрузка

24. К каким стрессорам относят физическую нагрузку :
а) факультативным
б) облигатным
в) продромальным

25. Совокупность индивидуальных данных человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявленным к нему профессией получила название:
а) профессиональная подготовка
б) профиль рабочего места
в) профессиональная пригодность

26. Этот вид стресса возникает в ситуации информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой ответственности за последствия принятых решений:
а) психологический
б) информационный
в) интеллектуальный

27. Какое название носит временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки:
а) **утомление**
б) усталость
в) пресыщение

28. Выделенная Г. Селье первая стадия феномена общего адаптационного синдрома называется стадией:
а) резистентности

б) **тревоги**
в) адаптации

29. Как называется синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека:
а**) профессиональное выгорание**
б) субсиндром стресса
в) посттравматический стресс

30. Как называется повышенная чувствительность, которую люди испытывают к определенному веществу:
а) истощение
б) раздражительность
в) **аллергия**

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% Итого:	 5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) Защита группового проекта Итого:	10 10 10 5 5 5 45
3.	Зачёт	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	**50-64**	**65-84**	**85-100**

Язык преподавания: русский.

Автор (авторы) программы: Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.

Преподаватель (преподаватели): Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.