

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписи: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b5559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Стресс-менеджмент в организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда

и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:

Гут Ю.Н., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Стресс-менеджмент в организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	14
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	15
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	15
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечить ориентировку студентов в практических вопросах по стресс-менеджменту в организации, понимая их как основу, которая позволит будущему психологу уверенно сохранить профессиональную позицию в научной и практической работе в области управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и сохранения психологического здоровья персонала.

Задачи дисциплины

- сформировать базу знаний по современным технологиям стресс-менеджмента в работе бизнес-психолога;
- сформировать систему научно упорядоченных базовых представлений об аспектах диагностики стресса, профилактики и коррекции стрессовых состояний, управления профессиональным выгоранием, стресс-менеджмента на индивидуальном и организационном уровнях в бизнес-организациях;
- сформировать систему навыков и умений анализа стресс-факторов трудовой деятельности, использования знаний по внедрению программ стресс-менеджмента в бизнес-организациях;
- развить способность соотносить частные задачи, возникающие в практике внедрения и сопровождения программ стресс-менеджмента в работе бизнес-психолога.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Стресс-менеджмент в организации» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Специальные психофизиологические исследования», «Психология девиантного поведения», «Организация профессиональной деятельности психолога», «Ассесмент-технологии». В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений применения стресс-менеджмента в работе бизнес-психолога.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72(6) ¹

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Контактная работа:	24,2
Лекции	6(6) ²
Практические занятия	12
Лабораторные занятия	6
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачёт	0,2
Самостоятельная работа	40
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачёт с оценкой в 4 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия
Тема 1. Стресс и проблема адаптации. Понятие стресса. Психологические закономерности стресса. Причины возникновения стресса. Влияние стресса на психическое здоровье человека. Проблема адаптации личности в организации. Механизмы психологической адаптации. Индивидуальные различия в реагировании на стрессовые ситуации	2	2	-
Тема 2. Синдромы личностных и поведенческих деформаций стрессового типа в профессиональной деятельности. Профессиональное выгорание: симптомы, стадии, факторы риска. Трудооголизм как форма стрессовой деформации. Психосоматические расстройства, связанные с профессиональным стрессом. Деформации профессиональной идентичности. Синдром хронической усталости. Профилактика и ранняя диагностика деформаций	2	2	-
Тема 3. Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса в профессиональной деятельности. Методы диагностики стрессовых состояний. Диагностика профессионального выгорания. Диагностика индивидуальных компонентов стрессоустойчивости. Мониторинг состояния работников. Психологическая коррекция стресса: индивидуальные и групповые подходы. Программы стресс-менеджмента в организации	2	4	2
Тема 4. Методы профилактики и коррекции стресса. Организационные меры профилактики стрессов: оптимизация рабочей среды, режима труда и отдыха, управление нагрузкой. Индивидуальные подходы к борьбе со стрессом: техники саморегуляции, релаксации, копинг-стратегии. Психологическая поддержка сотрудников. Системы раннего выявления стресса. Супервизия и интервизия как методы профилактики выгорания	2	2	2

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Тема 5. Методы повышения стрессоустойчивости у сотрудников. Стрессоустойчивость как профессионально важное качество. Компоненты стрессоустойчивости: эмоциональная регуляция, когнитивная оценка, поведенческие стратегии. Тренинги стрессоустойчивости. Развитие копинг-ресурсов. Формирование навыков саморегуляции и волевой регуляции. Роль локус контроля и личностных особенностей в стрессоустойчивости.		2	2
ИТОГО:	6(6)³	12	6

4.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Стресс и проблема адаптации	Понятие стресса. Психологические закономерности стресса. Причины возникновения стресса. Влияние стресса на психическое здоровье человека. Проблема адаптации личности в организации. Механизмы психологической адаптации. Индивидуальные различия в реагировании на стрессовые ситуации.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 2. Синдромы личностных и поведенческих деформаций стрессового типа в профессиональной деятельности	Профессиональное выгорание: симптомы, стадии, факторы риска. Трудоголизм как форма стрессовой деформации. Психосоматические расстройства, связанные с профессиональным стрессом. Деформации профессиональной идентичности. Синдром хронической усталости. Профилактика и ранняя диагностика деформаций.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 3. Комплексная	Методы диагностики стрессовых состояний. Диагностика	10	Анализ литературы, подготовка к	Учебно-методическое	Устный опрос

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

методологии оценки и коррекции психологического стресса в профессиональной деятельности	профессионального выгорания. Диагностика индивидуальных компонентов стрессоустойчивости. Мониторинг состояния работников. Психологическая коррекция стресса: индивидуальные и групповые подходы. Программы стресс-менеджмента в организации.		занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	обеспечение, интернет-источники	
Тема 4. Методы профилактики и коррекции стресса	Организационные меры профилактики стрессов: оптимизация рабочей среды, режима труда и отдыха, управление нагрузкой. Индивидуальные подходы к борьбе со стрессом: техники саморегуляции, релаксации, копинг-стратегии. Психологическая поддержка сотрудников. Системы раннего выявления стресса. Супервизия и интервизия как методы профилактики выгорания.	5	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 5. Методы повышения стрессоустойчивости у сотрудников	Стрессоустойчивость как профессионально важное качество. Компоненты стрессоустойчивости: эмоциональная регуляция, когнитивная оценка, поведенческие стратегии. Тренинги стрессоустойчивости. Развитие копинг-ресурсов. Формирование навыков саморегуляции и волевой регуляции. Роль локуса контроля и личностных особенностей в стрессоустойчивости.	5	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Итого		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2 Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии и оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные понятия стресс-менеджмента (стресс, стрессор, дистресс, копинг, адаптация); - психологические закономерности возникновения стресса и его влияние на психическое здоровье человека; - способы самооценки уровня стресса и профессионального выгорания. Уметь: - анализировать собственное психоэмоциональное состояние и выявлять признаки стресса; - применять базовые техники саморегуляции для управления стрессом; - определять приоритеты собственной деятельности с учетом уровня стрессовой нагрузки.	Устный опрос, конспект, тестирование, презентация, лабораторная работа	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.	Знать: - все перечисленное для порогового уровня; - методы диагностики стрессоустойчивости и профессионального выгорания; - технологии планирования деятельности с учетом стресс-	Устный опрос, конспект, тестирование, презентация, лаборатор	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала

		Самостоятельная работа	факторов; - способы совершенствования профессиональной деятельности через развитие стрессоустойчивости. Уметь: - применять перечисленное для порогового уровня; - разрабатывать индивидуальную программу саморазвития стрессоустойчивости; - проводить самооценку эффективности собственной деятельности в стрессовых ситуациях; - корректировать приоритеты деятельности на основе анализа стрессовых воздействий. Владеть: - навыками саморегуляции эмоционального состояния в стрессовых ситуациях; - навыками рефлексии и самооценки профессиональной деятельности с учетом психогигиены труда; - навыками планирования деятельности с профилактикой стресса и выгорания.	ная работа	оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы
СПК-2	Пороговые	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - роль организационного консультанта в диагностике и коррекции стресса в организации; - основные подходы и инструменты стресс-менеджмента, используемые в организационном консультировании; - методы диагностики организационных стресс-факторов. Уметь: - анализировать организационные причины стресса сотрудников; - подбирать методы диагностики стресса в организации в зависимости от запроса; - формулировать рекомендации	Устный опрос, конспект, тестирование, презентация, лабораторная работа	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы

			по снижению стрессовой нагрузки на персонал.		
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - все перечисленное для порогового уровня; - технологии внедрения программ стресс-менеджмента в организации; - критерии эффективности консультативных вмешательств по управлению стрессом; - этические аспекты организационного консультирования в области стресс-менеджмента. Уметь: - применять перечисленное для порогового уровня; - разрабатывать программу стресс-менеджмента для конкретной организации; - проводить консультативные сессии с руководителями по вопросам снижения стресса в подразделениях; - оценивать эффективность реализованных программ стресс-менеджмента. Владеть: - навыками организационной диагностики стресс-факторов; - навыками проектирования и внедрения программ профилактики стресса и выгорания; - навыками консультирования руководителей и сотрудников по вопросам управления стрессом; - навыками супервизии и интервизии в практике стресс-менеджмента.	Устный опрос, конспект, тестирование, презентация, лабораторная работа	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
--------------------	---------------------	-------

Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; оформление эстетичность	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания лабораторного задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Лабораторное задание	Точность в выявлении основных задач исследования; показана значимость результатов исследования; выразительность изложения задач исследования; логичность изложения; работа выполнена в срок	10
	Точность в выявлении основных задач исследования; показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа выполнена в срок	7
	Точность в выявлении основных задач исследования; не показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа выполнена в срок	4
	Неточность в выявлении основных задач исследования; не показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа не выполнена в срок	0

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Раскройте понятие «стресс». В чем отличие стресса от дистресса?
2. Каковы психологические закономерности возникновения стресса?
3. Назовите основные причины профессионального стресса в организации.
4. Как стресс влияет на психическое здоровье человека?
5. Что такое психологическая адаптация? Каковы ее механизмы?
6. Опишите индивидуальные различия в реагировании на стрессовые ситуации.
7. Что такое профессиональное выгорание? Назовите его основные симптомы.
8. Перечислите стадии профессионального выгорания по К. Маслач.
9. Какие факторы риска способствуют развитию выгорания?
10. Чем трудоголизм отличается от профессионального выгорания?
11. Какие психосоматические расстройства связаны с профессиональным стрессом?
12. Что такое синдром хронической усталости? Как он проявляется?
13. Назовите основные методы диагностики стрессовых состояний.
14. Какие методики используются для диагностики профессионального выгорания?
15. Что такое стрессоустойчивость? Из каких компонентов она состоит?
16. Что такое копинг-стратегии? Какие виды копинг-стратегий вы знаете?
17. Назовите организационные меры профилактики стресса на рабочем месте.
18. Какие техники саморегуляции наиболее эффективны для снятия стресса?
19. Какова роль супервизии и интервизии в профилактике выгорания?
20. Как локус контроля связан со стрессоустойчивостью личности?

Примерные темы конспектов

1. Психологические теории стресса: Г. Селье, Р. Лазарус, Д. Гринберг.
2. Механизмы психологической адаптации личности в организации.
3. Феномен профессионального выгорания: история изучения, современные подходы.
4. Психосоматические проявления профессионального стресса.
5. Сравнительный анализ методов диагностики стресса и выгорания.
6. Программы стресс-менеджмента в организации: зарубежный и отечественный опыт.
7. Копинг-стратегии и копинг-ресурсы личности в профессиональной деятельности.
8. Техники саморегуляции и релаксации: обзор методов.
9. Организационные факторы профилактики стресса (эргономика, режим труда и отдыха, управление нагрузкой).
10. Роль личностных особенностей (локус контроля, тревожность, нейротизм) в формировании стрессоустойчивости.

Примерная тематика презентаций

1. История изучения стресса: от Г. Селье до современности.
2. Индивидуальные стратегии совладания со стрессом у сотрудников разных профессий.
3. Профессиональное выгорание у медицинских работников: причины и профилактика.
4. Трудоголизм как социально одобряемая форма стрессовой деформации.
5. Психосоматические расстройства у руководителей: причины и коррекция.
6. Мониторинг психоэмоционального состояния сотрудников как инструмент профилактики.
7. Групповые программы коррекции стресса: ассесмент-центр и тренинги.
8. Организация психологической поддержки сотрудников в кризисных ситуациях.
9. Супервизия в работе психолога: профилактика вторичной травматизации.
10. Развитие стрессоустойчивости у персонала экстремальных профессий.
11. Психологические закономерности стресса (причины, механизмы, последствия).

12. Индивидуальные различия в реагировании на стресс (тип нервной системы, темперамент).
13. Профессиональное выгорание: симптомы, стадии, факторы риска (с примерами).
14. Методы диагностики профессионального выгорания (опросники Маслач, Бойко, Водопьяновой).
15. Диагностика стрессоустойчивости: методики и интерпретация результатов.
16. Программы стресс-менеджмента в организации (структура, этапы, примеры).
17. Техники саморегуляции и релаксации (дыхательные, телесные, когнитивные).
18. Копинг-стратегии: классификации, диагностика, развитие.
19. Организационные меры профилактики стресса: управление нагрузкой и режимом труда.
20. Тренинг стрессоустойчивости: структура, упражнения, оценка эффективности.

Примерные тестовые задания

Раздел 1. Закрытые вопросы (выберите один правильный ответ)

1. Автором концепции общего адаптационного синдрома является:
 - А) Р. Лазарус
 - Б) Г. Селье
 - В) К. Маслач
 - Г) З. Фрейд
2. Стадия «истощение» в развитии стресса по Г. Селье характеризуется:
 - А) Мобилизацией ресурсов организма
 - Б) Повышением устойчивости к стрессору
 - В) Снижением адаптационных возможностей и истощением ресурсов
 - Г) Полным исчезновением симптомов стресса
3. К эмоциональным симптомам профессионального выгорания НЕ относится:
 - А) Цинизм и деперсонализация
 - Б) Чувство эмоциональной опустошенности
 - В) Повышение физической активности
 - Г) Снижение эмпатии
4. К организационным факторам стресса относится:
 - А) Низкая самооценка сотрудника
 - Б) Высокая тревожность
 - В) Невозможность влиять на принятие решений
 - Г) Пессимистический атрибутивный стиль
5. Понятие «копинг» в психологии стресса означает:
 - А) Состояние полной релаксации
 - Б) Совладающее поведение, направленное на преодоление стресса
 - В) Стадию стресса
 - Г) Психическое расстройство
6. К методам саморегуляции относится:
 - А) Диагностика интеллекта
 - Б) Дыхательная гимнастика
 - В) Ассесмент-центр
 - Г) Профессиональная супервизия

Раздел 2. Вопросы на сопоставление

7. Соотнесите стадию стресса (по Г. Селье) с ее характеристикой:
 1. Реакция тревоги — А. Мобилизация ресурсов, устойчивость к стрессору
 2. Сопротивление (резистенция) — Б. Истощение адаптационных резервов организма
 3. Истощение (экстаустия) — В. Ориентировочная реакция, снижение сопротивляемости

Ответ: 1 — ____, 2 — ____, 3 — ____

8. Соотнесите компонент стрессоустойчивости с его содержанием:

1. Эмоциональная регуляция — А. Способность анализировать ситуацию и находить выход
2. Когнитивная оценка — Б. Умение управлять своими эмоциями в стрессовой ситуации
3. Поведенческие стратегии — В. Конкретные действия по преодолению трудностей

Ответ: 1 — ____, 2 — ____, 3 — ____

9. Соотнесите копинг-стратегию с ее примером:

1. Проблемно-ориентированный копинг — А. «Стараюсь забыть с помощью телевизора, еды, сна»
2. Эмоционально-ориентированный копинг — Б. «Составляю план действий и следую ему»
3. Избегание — В. «Ищу эмоциональную поддержку у близких, плачу»

Ответ: 1 — ____, 2 — ____, 3 — ____

Раздел 3. Открытые вопросы (дайте краткий ответ)

10. Перечислите три основные стадии профессионального выгорания по К. Маслач.

11. Назовите не менее трех методов диагностики стрессовых состояний.

12. В чем различие между трудоголизмом и профессиональным выгоранием?

13. Опишите два основных вида копинг-стратегий (по Р. Лазарусу).

14. Назовите не менее трех организационных мер профилактики стресса на рабочем месте.

Раздел 4. Кейсы

Кейс 1. Руководитель с признаками выгорания

Описание: Руководитель отдела продаж (женщина, 42 года, стаж в компании 10 лет) в последние полгода стала раздражительной, цинично отзывается о клиентах, жалуется на бессонницу и упадок сил. Перестала участвовать в корпоративных мероприятиях. Раньше была душой коллектива. Обратилась к психологу по рекомендации HR-директора с запросом: «Помогите справиться с усталостью».

Задания:

1. Сформулируйте гипотезу о состоянии сотрудницы.
 2. Какие симптомы профессионального выгорания проявляются в данном случае?
 3. Предложите план индивидуальной работы (диагностика, коррекция, профилактика).
 4. Какие рекомендации вы дадите руководителю и HR-директору?
-

Кейс 2. Внедрение программы стресс-менеджмента в IT-компании

Описание: В IT-компании (300 сотрудников, средний возраст — 28 лет) резко выросла текучесть кадров, участились конфликты в командах, вырос уровень абсентеизма (частые больничные). Опрос показал высокий уровень стресса и выгорания у разработчиков и тестировщиков. Руководство обратилось к организационному психологу с запросом на разработку программы стресс-менеджмента.

Задания:

1. Какие методы диагностики стресса вы предложите использовать в данной организации?

2. Разработайте структуру программы стресс-менеджмента (этапы, мероприятия, сроки).
3. Какие индивидуальные и организационные меры профилактики стресса вы включите?
4. Как вы будете оценивать эффективность программы?

Примерные задания для лабораторных занятий

Лабораторное занятие 1

«Диагностика стресса и профессионального выгорания»

Цель: освоить методы диагностики стрессовых состояний и профессионального выгорания, научиться интерпретировать результаты и формулировать рекомендации.

Упражнения и задания:

1. **Знакомство с методиками.** Изучите следующие диагностические методики:
 - Шкала психологического стресса (PSM-25) Лемура – Тесье – Филлиона;
 - Опросник профессионального выгорания (MBI) К. Маслач (адаптация Водопьяновой);
 - Опросник «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Задание: Составьте сравнительную таблицу методик по критериям: цель, количество шкал, время проведения, форма обработки.
2. **Практическая диагностика.** Проведите самообследование по одной из методик (по выбору) или получите заполненные бланки от условного клиента (заполняются заранее).

Задание: Обработайте результаты, постройте профиль, интерпретируйте показатели.
3. **Анализ кейса.** Получите результаты диагностики сотрудника (опрошенные данные в виде «сырых баллов»).

Задание: Напишите психологическое заключение, включающее:

 - интерпретацию результатов;
 - уровень стресса/выгорания;
 - вероятные причины;
 - рекомендации (индивидуальные и организационные).
4. **Ролевая игра «Обратная связь по результатам диагностики».**
 - Разбейтесь на пары: «психолог» и «сотрудник».
 - Психолог проводит обратную связь по результатам диагностики (без медицинского и оценочного языка, с акцентом на ресурсы и рекомендации).
 - Длительность: 7–10 минут.
 - После завершения – обсуждение: что удалось, что вызвало трудности, как избежать навешивания «ярлыков».
5. **Рефлексивный лист.** Ответьте письменно на вопросы:
 - Какие чувства вызвало у вас проведение диагностики?
 - Что было самым сложным в интерпретации?
 - Как вы будете использовать полученные навыки в профессиональной деятельности?

Лабораторное занятие 2

«Освоение техник саморегуляции и релаксации»

Цель: освоить практические техники саморегуляции для снижения стресса и профилактики выгорания, научиться применять их в индивидуальной и групповой работе.

Упражнения и задания:

1. **Дыхательные техники (работа в малых группах).** Освойте и отработайте на себе:
 - Диафрагмальное дыхание (5 минут);
 - Дыхание по квадрату: вдох (4 с) – задержка (4 с) – выдох (4 с) – задержка (4 с) (5 циклов);
 - Техника «4-7-8»: вдох 4 с, задержка 7 с, выдох 8 с (4–5 циклов).

Задание: Зафиксируйте свои ощущения до и после выполнения каждой техники. Какая техника оказалась наиболее эффективной лично для вас?
2. **Телесно-ориентированные техники (инструктор – преподаватель или один из студентов).**
 - Прогрессивная мышечная релаксация по Э. Джекобсону (15 минут).
 - Сканирование тела (body scan) – короткая версия (10 минут).

Задание: Опишите, какие группы мышц было труднее всего расслабить.
3. **Визуализация и имажинативные техники (работа в парах).**
 - «Безопасное место»: психолог проводит для сотрудника визуализацию (10 минут).
 - «Контейнер для стресса»: метафорическая техника сброса негативных эмоций.

Задание: Поменяйтесь ролями. Что было сложнее: вести визуализацию или быть в роли клиента?
4. **Когнитивные техники саморегуляции.** Работа с иррациональными убеждениями (модель ABCDE А. Эллиса).
 - *Задание:* Получите ситуацию-стимул (например: «Руководитель раскритиковал мой отчет при всех»). Разберите по модели:
 - А (Activating event) – активирующее событие;
 - В (Belief) – иррациональное убеждение;
 - С (Consequence) – эмоциональные и поведенческие последствия;
 - D (Disputation) – оспаривание;
 - Е (Effect) – новый более адаптивный эффект.
 - Предложите альтернативные рациональные убеждения.
5. **Разработка индивидуального «антистрессового набора».**
 - *Задание:* Составьте список из 5–10 техник саморегуляции (дыхательных, телесных, когнитивных), которые вы можете применять в рабочей ситуации (в офисе, дома, в транспорте). Опишите, какую технику и в какой ситуации вы будете использовать.
6. **Домашнее задание (к следующему лабораторному занятию):**
 - Ежедневно выполнять одну из освоенных техник саморегуляции (не менее 7 дней).
 - Вести дневник самонаблюдения: дата, ситуация-триггер, выбранная техника, ощущения до и после, эффективность (по шкале 1–10).

Лабораторное занятие 3

«Разработка и проведение тренингового упражнения на стрессоустойчивость»

Цель: научиться разрабатывать и проводить фрагменты тренинга стрессоустойчивости, анализировать эффективность упражнений.

Упражнения и задания:

1. **Разбор структуры тренинга стрессоустойчивости.**
 - *Задание:* Изучите предложенную преподавателем структуру тренинга (вводная часть, диагностический блок, теоретический блок, блок практических техник, работа с кейсами,

заключительная часть). Составьте программу мини-тренинга (на 1,5–2 часа) по одной из следующих тем:

- «Управление гневом в стрессовой ситуации»;
- «Развитие эмоциональной регуляции»;
- «Формирование ресурсного состояния».

2. Разработка упражнения в микрогруппах (3–4 человека).

- *Задание:* Разработайте одно тренировочное упражнение (15–20 минут) на развитие стрессоустойчивости. Упражнение должно включать:

- название;
- цель;
- материалы (при необходимости);
- инструкцию для участников;
- процедуру проведения;
- вопросы для обсуждения (шеринг);
- возможные риски и способы их предотвращения.

3. Проведение разработанного упражнения.

- Каждая группа проводит свое упражнение для остальных участников (15 минут на проведение + 5 минут на обратную связь).
- Остальные участники выступают в роли «участников тренинга», а затем – «экспертов».

4. Анализ и супервизия проведенного упражнения.

- *Задание:* По итогам каждого упражнения заполните экспресс-карту оценки по критериям:

- достигнута ли цель (0–2 балла);
- понятна ли инструкция (0–2 балла);
- вовлеченность участников (0–2 балла);
- качество шеринга и обратной связи (0–2 балла);
- общая безопасность и этичность (0–2 балла).

- Обсуждение: что можно улучшить?

5. Рефлексия. Письменно ответьте на вопросы:

- Какие качества и навыки ведущего тренинга стрессоустойчивости являются наиболее важными?
- С какими трудностями вы столкнулись при проведении упражнения?
- Как вы будете оценивать эффективность тренинга стрессоустойчивости для участников?

Дополнительное лабораторное задание (по всем темам, 1 час)

«Разработка программы стресс-менеджмента для организации»

Цель: интегрировать знания и навыки по всем темам для разработки комплексной программы управления стрессом в организации.

Задание:

1. Выберите тип организации (например: IT-компания, медицинское учреждение, образовательная организация, производственное предприятие, банк).
2. Разработайте программу стресс-менеджмента, включив в нее:
 - Диагностический блок (методы, сроки, ответственные);
 - Блок организационных профилактических мер (изменение рабочей среды, нагрузки, режима);
 - Блок индивидуальной работы (консультирование, супервизия, тренинги);

- Блок работы с руководителями (обучение стресс-менеджменту, профилактика выгорания);
 - Критерии эффективности программы (количественные и качественные);
 - План внедрения (этапы, сроки, ресурсы).
3. Представьте программу в виде презентации (10–12 слайдов) или краткого отчета (2–3 страницы).

Примерные вопросы к зачёту

1. Понятие стресса. Отличие стресса от дистресса. Психологические закономерности возникновения стресса.
2. Общий адаптационный синдром (ОАС) по Г. Селье: характеристика стадий.
3. Причины возникновения профессионального стресса в организации (организационные и личностные факторы).
4. Влияние хронического стресса на психическое здоровье человека.
5. Проблема адаптации личности в организации. Механизмы психологической адаптации.
6. Индивидуальные различия в реагировании на стрессовые ситуации: тип нервной системы, темперамент, личностные особенности.
7. Понятие профессионального выгорания. Основные симптомы выгорания.
8. Стадии профессионального выгорания (по К. Маслач, по В.В. Бойко).
9. Факторы риска развития профессионального выгорания (индивидуальные и организационные).
10. Трудоголизм как форма стрессовой деформации: причины, признаки, последствия.
11. Психосоматические расстройства, связанные с профессиональным стрессом.
12. Деформации профессиональной идентичности под влиянием стресса.
13. Синдром хронической усталости: диагностические критерии, причины, связь с профессиональной деятельностью.
14. Ранняя диагностика и профилактика профессиональных деформаций стрессового типа.
15. Методы диагностики стрессовых состояний (обзор, назначение, ограничения).
16. Диагностика профессионального выгорания: основные методики (MBI, опросник Бойко, методика Водопьяновой).
17. Диагностика индивидуальных компонентов стрессоустойчивости: какие методики используются и что они позволяют выявить.
18. Организация мониторинга психоэмоционального состояния работников: цели, этапы, показатели.
19. Психологическая коррекция стресса: индивидуальные и групповые подходы.
20. Программы стресс-менеджмента в организации: структура, содержание, этапы внедрения.
21. Организационные меры профилактики стрессов: оптимизация рабочей среды, режима труда и отдыха, управление нагрузкой.
22. Индивидуальные подходы к преодолению стресса: техники саморегуляции и релаксации (дыхательные, телесные, когнитивные).
23. Копинг-стратегии: понятие, классификации (по Р. Лазарусу, по Р. Моссу). Копинг-ресурсы личности.
24. Системы раннего выявления стресса в организации (анкетирование, скрининг).
25. Супервизия и интервизия как методы профилактики профессионального выгорания психологов и помогающих специалистов.
26. Стрессоустойчивость как профессионально важное качество: определение, компоненты, уровни.
27. Компоненты стрессоустойчивости: эмоциональная регуляция, когнитивная оценка, поведенческие стратегии.
28. Тренинги стрессоустойчивости: цель, структура, методы оценки эффективности.
29. Развитие копинг-ресурсов личности: методы и техники в работе бизнес-психолога.
30. Роль локус контроля (интернальности – экстернальности) и личностных особенностей в формировании стрессоустойчивости.

31. Составьте алгоритм действий организационного психолога при выявлении высокого уровня выгорания у руководителя подразделения.
32. Разработайте план проведения ассесмент-центра для оценки стрессоустойчивости кандидатов на должность.
33. Какие этические дилеммы могут возникнуть у психолога при диагностике стресса и выгорания в организации? Предложите способы их решения.
34. Сравните организационные и индивидуальные подходы к профилактике стресса. В каком случае какой подход более эффективен?
35. Опишите возможные последствия игнорирования проблемы хронического стресса для организации (экономические, социально-психологические, репутационные).

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, подготовка презентаций, тестирование, лабораторные задания

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Лабораторная работа – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии, а также умения применять эти знания для анализа организационного поведения и рабочих ситуаций

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам. Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания зачёта с оценкой.

16–30 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. **Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент** : учебник для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 283 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/453399>
2. **Одинцова, М. А. Психология стресса** : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — Москва : Юрайт, 2017. — 299 с. — Текст : непосредственный.
3. **Стресс-менеджмент в кадровой службе** : учебное пособие (практикум) / сост. И. В. Белашева, А. Д. Ложечкина. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 127 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92756.html>

6.2. Дополнительная литература

1. Бояцис, Р. На одной волне: как управлять эмоциональным климатом в коллективе. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 302 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961452488.html>
2. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 122 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456898>
3. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 122 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456922>
4. Гафиатулина, Н. Х. Социальная коммуникация в профилактике конфликтов : учебно-методическое пособие для вузов / Н. Х. Гафиатулина, С. И. Самыгин. — Москва : РУСАЙНС, 2016. — 164 с. — Текст : непосредственный.
5. Зельдович, Б. З. Медиаменеджмент : учебник для вузов. — 2-е изд. — Москва :

- Юрайт, 2021. — 293 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/476217>
6. Шарапов, А. О. Кризисная психология : учебное пособие для вузов / А. О. Шарапов, Е. П. Пчелкина, О. И. Шех. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 538 с. — Текст : непосредственный.
 7. Шингаев, С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика : учебное пособие / С. М. Шингаев, Г. С. Никифоров, Н. Е. Водопьянова. — Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета, 2020. — 156 с. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.com/read?id=386397>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>
9. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
10. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.