

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Кировский филиал**

УТВЕРЖДЕНО

Директор Кировского филиала  
РАНХиГС

Е.С. Симбирских

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Менеджмент организации

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.05.02 Управление стрессом

*(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

*(код и наименование направления подготовки)*

Очная, очно-заочная

*(форма (ы) обучения)*

Год набора – 2025

Киров, 2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3	Содержание и структура дисциплины	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	19
5	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	32
6	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	34
	6.1. Основная литература	34
	6.2. Дополнительная литература	34
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	34
	6.4. Нормативные правовые документы	35
	6.5. Интернет-ресурсы	35
	6.6. Иные источники	35
7	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	35

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Управление стрессом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.4 (очная)	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе для написания научно-исследовательской работы по теме выпускной квалификационной работы
		УК ОС-3.3 (очно-заочная)	Владение знаниями психологии управления, эмоциональным интеллектом, управления стрессом для умения вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
ПКс-1	Способен владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ПКс-1.3	Владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий и инструментов эмоционального интеллекта, управления стрессом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или	Код компонента компетенции	Результаты обучения
---	----------------------------	---------------------

профессиональные действия		
<p>деятельность по обеспечению персоналом (В);</p> <p>деятельность по организации корпоративной социальной политики (F).</p>	<p>УК ОС-3.4 (очная)</p> <p>УК ОС-3.3 (очно-заочная)</p> <p>ПКс-1.3</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>мировые тенденции в сфере эмоционального интеллекта и эмоциональной регуляции делового поведения;</p> <p>основные теоретические концепции по эмоциональному интеллекту;</p> <p>принципы управления своими эмоциями и эмоциями коллектива и группы.</p> <p>на уровне умений:</p> <p>управлять эмоциями в деловом взаимодействии на любом уровне и применять инновационные методы управления командами и подразделениями на основе эмоционального интеллекта.</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>навыками управления подразделениями, командами и отдельными подчиненными и навыками качественного самоанализа своей управленческой деятельности на основе эмоционального интеллекта;</p> <p>основными алгоритмами эмоционального взаимодействия в процессе решения бизнес-задач.</p>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы (180 акад. ч. / 135 астр. ч.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 64 часа (48 астр. ч.) (лекционных занятий 32 ч.(24 астр. ч.), практических занятий 32 ч.(24 астр. ч.)) по очной форме обучения, 24 часа (18 астр. ч.)(лекционных занятий 8 ч.(6 астр. ч.), практических занятий 16 ч.(12 астр. ч.)) по заочной форме обучения. На самостоятельную работу обучающихся выделяется 116 (87 астр. ч.) и 156 часов (117 астр. ч.) по очной и очно-заочной форме соответственно.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой (возможно прохождение промежуточной аттестации с использованием ДОТ).

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Управление стрессом» изучается в 4 семестре очной формы обучения, на 3 курсе заочной формы обучения.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний, а также на приобретенные ранее умения и навыки в области теории управления.

На очной форме обучения дисциплина реализуется после изучения:

Б1.О.16 «Основы правового регулирования управленческой деятельности» (3 семестр).

Дисциплина реализуется параллельно с изучением дисциплины:

Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами» (4 семестр).

Освоение дисциплины «Управление стрессом» является необходимой базой и рассматривается как предшествующее для изучения дисциплин:

Б1.В.13 «Бизнес-планирование» (6 семестр).

На очно-заочной форме обучения дисциплина реализуется после изучения:

Б1.О.16 «Основы правового регулирования управленческой деятельности» (2 курс).

Дисциплина «Управление стрессом» реализуется параллельно с изучением:

Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами» (3 курс).

Освоение дисциплины «Управление стрессом» является необходимой базой и рассматривается как предшествующее для изучения дисциплины:

Б1.В.13 «Бизнес-планирование» (4 курс).

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Понятие стресса и ключевые факторы стресса в жизни делового человека	45	8		8		29	О, Э
Тема 2	Техники управления стрессом	45	8		8		29	О, К
Тема 3	Оптимизация мыслительных процессов и выявление ролевых ценностей в процессе управления стрессом	45	8		8		29	О
Тема 4	Профилактика стресса	45	8		8		29	О, СЗ
Промежуточная аттестация								ЗаО
Всего:		180	32		32		116	

#### Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем		СРО	

			по видам учебных занятий					успеваемости*, промежуточной аттестации**
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Понятие стресса и ключевые факторы стресса в жизни делового человека	48	2	4	1		42	О, Э
Тема 2	Техники управления стрессом	48	2	4	1		42	О, К
Тема 3	Оптимизация мыслительных процессов и выявление ролевых ценностей в процессе управления стрессом	48	2	4	2		42	О
Тема 4	Профилактика стресса	36	2	4	2		30	О, СЗ
Промежуточная аттестация								ЗаО
<b>Всего:</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>16</b>		<b>156</b>	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

*Примечание:*

\* – формы заданий текущего контроля успеваемости: (контрольные работы (К), коллоквиум (Кол).

\*\* - форма промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Понятие стресса и ключевые факторы стресса в жизни делового человека

Понятие стресса, стадии развития стресса, полезные и вредные виды стресса. Взаимодействие аналитической и рефлексивной систем управления. Профессиональный стресс. Причины и появление эмоционального выгорания. Выявление и классификация стрессоров в профессиональной деятельности. Роль и значение управления стрессом в менеджменте. Стрессоры российского менеджера.

## **Тема 2. Техники управления стрессом**

Современные методы и техники управления стрессом. Управление стрессом на базовом уровне: дыхательные техники прерывания стресса; психотехника «STOP»; техника проработки стрессовой ситуации «ACCEPTS»; принципы позитивного и рационального мышления. Работа с маркерами уверенного поведения. Работа с «местом силы». Увеличение уверенности в себе с использованием метода шкалирования. Метод «якорение». Работа с образом идеального «я». Управление стрессом на продвинутом уровне: проработка стресса через физическую нагрузку; базовая техника сознательной диссоциации; корректирование коммуникации. Техника «Наблюдение за дыханием». Техника «Осознанное возвращение внимания в настоящий момент». Техника «Принятие наихудшего сценария». Техника «Ролевое моделирование». Работа с прокрастинацией и повышение личной эффективности.

## **Тема 3. Оптимизация мыслительных процессов и выявление ролевых ценностей в процессе управления стрессом**

Оптимизация стратегий мышления в процессе управления стрессом. Упражнение «Адвокат дьявола». Работа с негативными мыслями. Изменение парадигмы мышления. Изменение привычек. Влияние ценностей на уровень стресса. Выявление первичных ценностей и ролевых ценностей в жизненных контекстах. Коррекция деструктивного перфекционизма путем анализа страхов, выбора правильных ориентиров для оценки личных достижений, расширения набора альтернативных решений. Принцип кайдзен. Ценности современного делового человека.

## **Тема 4. Профилактика стресса**

Методики постановки целей для управления стрессом на высоком уровне. Профилактика стресса с помощью здорового образа жизни: физические упражнения, закаливание, сон, освобождение от вредных привычек и негативных мыслей. Техника релаксации. Техника «Универсальный рефрейминг». Ежедневная психогигиена современного менеджера. Техника «Круг совершенства». Управление эмоциями. Программы управления стрессом в российских и зарубежных компаниях.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Управление стрессом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся (возможно с использованием ДОТ):

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>	
Тема 1. Понятие стресса и ключевые факторы стресса в жизни делового человека	Опрос, эссе
Тема 2. Техники управления стрессом	Опрос, кейс
Тема 3. Оптимизация мыслительных процессов и выявление ролевых ценностей в процессе управления стрессом	Опрос
Тема 4. Профилактика стресса	Опрос, ситуационные задачи
<b>Очно-заочная форма</b>	
Тема 1. Понятие стресса и ключевые факторы	Опрос, эссе

стресса в жизни делового человека	
Тема 2. Техники управления стрессом	Опрос, кейс
Тема 3. Оптимизация мыслительных процессов и выявление ролевых ценностей в процессе управления стрессом	Опрос
Тема 4. Профилактика стресса	Опрос, ситуационные задачи

## 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

### Типовые оценочные материалы по теме 1

*Средство оценивания - устный ответ (опрос) по теме дисциплины.*

Вопросы для опроса:

1. Какие виды стресса вы знаете?
2. Назовите основные стадии развития стресса
3. Почему человек подвержен стрессу?
4. Назовите факторы внешней среды, способные вызвать стресс.

*Средство оценивания - эссе.*

#### Примерная тема эссе

1. Посмотрите фильм «Безумный день инженера Баркасова» и выделите факторы, вызвавшие стресс у главного героя. Сформулируйте советы, которые главный герой мог бы использовать в своей управленческой деятельности.
2. Посмотрите фильм «Несносные боссы» и определите ваш алгоритм эмоционального реагирования на рабочие ситуации. Определите, насколько герои фильма могут управлять стрессом.
3. Посмотрите фильм «Осенний марафон» и проанализируйте уровень управления стрессом у главного героя. Выявите его основные стрессоры, стадии развития у него стресса и выскажите мнение, что герою следует изменить в своем поведении

### Типовые оценочные материалы по теме 2

*Средство оценивания - устный ответ (опрос) по теме дисциплины.*

Вопросы для опроса:

1. Каковы уровни управления стрессом?
2. Опишите методику психотехники прерывания стресса «STOP».
3. Опишите технику управления стрессом «ACCEPTS».
4. Перечислите принципы рационального мышления.
5. Опишите методику определения деструктивных установок в межличностных отношениях.
6. Как отработать маркеры уверенного поведения?
7. Опишите методику работы с образом своего «я» или «местом силы».
8. Опишите сущность методов шкалирования и «якорения».
9. Охарактеризуйте особенности проработки стресса и его последствий через физическую нагрузку.
10. В чем сущность техники сознательной диссоциации?
11. Охарактеризуйте современные техники работы со стрессом на продвинутом уровне.

*Средство оценивания - кейс.*

#### Примерный вариант кейса

#### Кейс «Работа с прокрастинацией»



**Инструкция:** «Надежда еле сводит концы с концами. Она работает секретарем. На это место Надежда устроилась еще во время учебы в университете и сразу после его окончания планировала найти новую работу. Однако с тех пор уже прошло несколько лет. Ее не устраивает маленькая зарплата и съемная комната в спальном районе. Почти каждый вечер девушка созванивается со старшей сестрой. Та тоже недовольна жизнью: своим лишним весом и выпадающими волосами, старой «хрущевкой» в небольшом городке, мужем-неумехой с маленькой зарплатой, бестолковым сыном. По часу, а то и больше, сестры жалуются друг другу на то, как сложны их жизни. В течение этих лет Надежда постоянно думает о поиске более интересной и высокооплачиваемой работы с более уважительным отношением к сотрудникам. Но ее действия ограничиваются открытием главной страницы HeadHunter. Почему Надежда не меняет свою жизнь? Что можно ей посоветовать?». Ведущий делит студентов на группы, озвучивает инструкцию, дает 10 минут на обсуждение ситуации и наблюдает. После этого каждая команда озвучивает свое видение проблемы и советы Надежде. В ходе обсуждения команды приходят к выводу о необходимости борьбы с прокрастинацией.

Затем тренер предлагает каждому участнику выразить своё личное видение борьбы с прокрастинацией и повышения личной эффективности, придумав какой-либо образ, сравнение или символ. Каждый участник предлагает свою метафору, после чего группа может обсудить следующие вопросы: Есть ли во всех этих образах что-то общее? Все ли образы вам понравились? Почему возникли те или иные образы? Во второй части упражнения участники создают метафоры, характеризующие эффективное делегирование. Выслушав каждого, снова попытайтесь найти общее во всех метафорах и сформулируйте цели, к достижению которых стремятся члены команды. Подведение итогов в группе.

### **Типовые оценочные материалы по теме 3**

*Средство оценивания - устный ответ (опрос) по теме дисциплины.*

1. Каковы стратегии мышления в процессе управления стрессом?
2. Расскажите о принципах и способах работы с негативными мыслями.
3. В чем заключается влияние ценностей на уровень стресса?
4. Что такое перфекционизм и почему он может быть деструктивным?
5. Расскажите о способах коррекции деструктивного перфекционизма.
6. В чем сущность принципа кайдзен?
7. Составьте список ценностей современного делового человека / менеджера и проранжируйте их.

### **Типовые оценочные средства по теме 4**

*Средство оценивания - устный ответ (опрос) по теме дисциплины.*

Вопросы для опроса:

1. Как необходимо ставить цели для управления стрессом на высоком уровне?
2. Можно ли управлять стрессом с помощью здорового образа жизни?
3. Опишите технику «Универсальный рефрейминг».
4. Охарактеризуйте технику «Круг совершенства».
5. Назовите современные подходы к управлению эмоциями.
6. Сформулируйте советы современному менеджеру по организации своей психогигиены.

*Средство оценивания - ситуационные задачи.*

#### **Примерные ситуационные задачи**

1: Вы просите товарища одолжить вам денег. Раньше вы одалживали ему примерно такую же сумму и ожидаете ответной услуги. Но неожиданно приятель Вам отказывает, чем вызывает сильную обиду. Как Вы будете управлять своей эмоцией?

2. Приняв на работу менеджера, Вы наделись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – не умеет управлять стрессами. Он обидчив, вспыльчив, это отражается на работе негативно. Но, тем не менее, он профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию?

2: В Ваш «дружный» коллектив приходит «новичок». Он считается прекрасным специалистом и его качества соответствуют большинству наилучших качеств менеджера. С течением времени это подтверждается, но выясняется, что он постоянно опаздывает на работу. Вы приглашаете его на беседу и говорите: «...».

3: Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите: «...».

4: Отмечая Новый год в коллективе, ваш сотрудник начал высказывать вам недовольство зарплатой и карьерным ростом. Что вы ему скажете?

5: Вы проработали в организации после окончания института всего несколько месяцев, и тут вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к смежникам и помочь им наладить производство нужной для вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере?

6: В новой организации вы приступили к работе в качестве начальника отдела, однако Ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и Ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в отделе накалена: когда Вы заходите в комнату, все сразу умолкают, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?

7: Вы приступили к новой работе только неделю назад, неожиданно возникла проблема, которую, как Вам кажется, самостоятельно решить Вы не можете. Обращаться за советом к опытным коллегам Вам не хочется, так как боитесь потерять авторитет в их глазах и показаться несамостоятельным. Как Вы поступите?

7. Ваш начальник постоянно критикует Вас перед коллективом и сравнивает вас с предыдущим менеджером. Что Вы предпримете?

8: Вы новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение окружающих вас сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит и груз долгов, оставшихся после Вашего предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить уровень эффективности труда и организовать слаженную и успешную работу Вашего подразделения. Ваши действия в этот период?

### **Оценочные шкалы форм текущего контроля успеваемости**

#### **Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе**

Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)	Перечень компетенций	Критерии оценивания	Показатели оценивания

5	«5»	<p>УК ОС-3.4 (очная)</p> <p>УК ОС-3.3 (очно-заочная)</p> <p>ПКс-1.3</p>	<p><input type="checkbox"/> полно раскрыто содержание материала;</p> <p><input type="checkbox"/> материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;</p> <p><input type="checkbox"/> точно используется терминология;</p> <p><input type="checkbox"/> показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p><input type="checkbox"/> ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию</p>	<p><input type="checkbox"/> Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала,</p> <p><input type="checkbox"/> знание основной и дополнительной литературы;</p> <p><input type="checkbox"/> последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы;</p> <p><input type="checkbox"/> уверенно ориентируется в проблемных ситуациях;</p> <p><input type="checkbox"/> демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала;</p> <p><input type="checkbox"/> подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой</p>
3-4	«4»	<p>УК ОС-3.4 (очная)</p> <p>УК ОС-3.3 (очно-заочная)</p> <p>ПКс-1.3</p>	<p><input type="checkbox"/> вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы.</p> <p><input type="checkbox"/> ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> в изложении допущены</p>	<p><input type="checkbox"/> обучающийся показывает полное знание</p> <p><input type="checkbox"/> программного материала, основной и</p> <p><input type="checkbox"/> дополнительной литературы;</p> <p><input type="checkbox"/> дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности;</p> <p><input type="checkbox"/> правильно применяет теоретические</p>

			<p>небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя</p>	<p>положения к оценке практических ситуаций;</p> <p><input type="checkbox"/> демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой</p>
1-2	«3»	<p>УК ОС-3.4 (очная)</p> <p>УК ОС-3.3 (очно-заочная)</p> <p>ПКс-1.3</p>	<p><input type="checkbox"/> неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</p> <p><input type="checkbox"/> усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;</p> <p><input type="checkbox"/> имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p><input type="checkbox"/> при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы</p>	<p><input type="checkbox"/> обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности;</p> <p><input type="checkbox"/> при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения;</p> <p><input type="checkbox"/> в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;</p> <p><input type="checkbox"/> подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне</p>
0	«2»	<p>УК ОС-3.4 (очная)</p> <p>УК ОС-3.3 (очно-заочная)</p> <p>ПКс-1.3</p>	<p><input type="checkbox"/> не раскрыто основное содержание учебного материала;</p> <p><input type="checkbox"/> обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии,</p>	<p><input type="checkbox"/> обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине;</p> <p><input type="checkbox"/> не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в</p>

		которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. □ не сформированы компетенции, умения и навыки.	ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; □ не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
--	--	---	---

**Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: эссе**

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)
Текст эссе по содержательному критерию полностью соответствует теме. Тема раскрыта исчерпывающе; содержание ясное по структуре, последовательное по изложению. Позиция автора представлена в полной мере. Языковое оформление монолога полностью соответствует научному стилю и нормам речи.	31-40	5 «отлично»
Текст эссе по содержательному критерию соответствует теме. Тема раскрыта не достаточно полно, содержание логичное по структуре, последовательное по изложению. Позиция автора представлена не в полной мере. Языковое оформление монолога соответствует научному стилю и нормам речи.	21-30	4 «хорошо»
Текст эссе в целом соответствует теме, однако присутствует неполнота изложения. Тема раскрыта в основном. Позиция автора представлена недостаточно определено. Структура монолога, его изложение последовательное.	6-20	3 «удовлетворительно»
Тема эссе не раскрыта (раскрыта частично). Присутствует неполнота и неточность изложения. Фиксируется нарушение требований научного стиля речи, имеются другие типы речевых ошибок.	5	2 «неудовлетворительно»

**Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: решения кейса**

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся эффективно исследует ситуацию, применяя теоретические знания к решению практических задач; способен	15-20	5 «отлично»

определить свою роль в решении кейса и роль других с учетом личностных, социальных и профессиональных интересов; разбирается в поставленной проблеме, предлагает возможные варианты решения, может выбрать лучшее из них.		
Обучающийся исследует ситуацию. Применяет теоретические знания к решению практических задач, допуская незначительные ошибки; разбирается в сути проблемы, обсуждает возможные варианты решения, участвует в выработке наилучшего из них.	9-14	4 «хорошо»
Обучающийся имеет слабое представление о решении рассматриваемого кейса, его этапах и связанных с ним понятий; посредственно участвует в обсуждении возможных вариантов его решения.	1-8	3 «удовлетворительно»
Обучающийся не способен дать решение кейса; не может обосновать сформулированные цель и задачи; не участвует в обсуждении его решения.	0	2 «неудовлетворительно»

**Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: решения ситуационной задачи**

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся четко изложил условие задачи, выполнил решение в полном объеме, обосновал решение точной ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление.	7-10	5 «отлично»
Обучающийся четко изложил условие задачи, выполнил решение в полном объеме, но в обосновании решения имеются сомнения в точности ссылки на формулу, правило, закономерность, явление.	3-6	4 «хорошо»
Обучающийся изложил условие задачи, но решение обосновал общей ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление.	1-2	3 «удовлетворительно»
Обучающийся не уяснил условие задачи, решение не обосновал ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление.	0	2 «неудовлетворительно»

Примечание:

*При решении ситуационных задач разрешено пользоваться табличными, нормативными, специализированными управленческими, вероятностно-статистическими, экономико-финансовыми справочными материалами.*

## 5. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

**5.1.** При проведении промежуточной аттестации для выявления освоения компетенций на соответствующих этапах их формирования проводится экзамен в письменной форме по билетам, включающим в себя теоретико-практическое задание в форме тестового задания.

### 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный /ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-3.4 (очная) Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе для написания научно-исследовательской работы по теме выпускной квалификационной работы	уметь вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе для написания научно-исследовательской работы по теме выпускной квалификационной работы	продемонстрированы умения в написании научно-исследовательской работы по теме выпускной квалификационной работы и сформированы навыки поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
УК ОС-3.3 (очно-заочная) Владение знаниями психологии управления, эмоциональным интеллект, управления стрессом для умения вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	знать психологию управления, эмоциональный интеллект, управление стрессом; владеть навыками поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	продемонстрированы знания психологии управления, эмоционального интеллекта, управления стрессом; сформированы навыки поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
ПКс-1.3 Владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий и инструментов эмоционального интеллекта, управления стрессом	владеет навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий и инструментов эмоционального интеллекта, управления стрессом	продемонстрировано владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий и инструментов эмоционального интеллекта, управления стрессом

### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

### **Вопросы для подготовки к зачету с оценкой**

1. Понятие и стадии развития стресса.
2. Основные полезные и вредные виды стресса.
3. Взаимодействие аналитической и рефлексивной систем управления.
4. Понятие профессионального стресса.
5. Стрессоры в деятельности менеджера.
6. Причины и появление эмоционального выгорания.
7. Выявление и классификация стрессоров в профессиональной деятельности.
8. Роль и значение управления стрессом в менеджменте.
9. Современные методы и техники управления стрессом. Уровни управления стрессом.
10. Дыхательные техники прерывания стресса;.
11. Психотехника «STOP».
12. Техника проработки стрессовой ситуации «ACCEPTS».
13. Принципы позитивного и рационального мышления.
14. Работа с маркерами уверенного поведения.
15. Работа с «местом силы».
16. Увеличение уверенности в себе с использованием метода шкалирования.
17. Метод «якорение».
18. Работа с образом идеального «я».
19. Проработка стресса через физическую нагрузку.
20. базовая техника сознательной диссоциации.
21. корректирование коммуникации.
22. Техника «Наблюдение за дыханием».
23. Техника «Осознанное возвращение внимания в настоящий момент».
24. Техника «Принятие наихудшего сценария».
25. Техника «Ролевое моделирование».
26. Работа с прокрастинацией и повышение личной эффективности.
27. Оптимизация стратегий мышления в процессе управления стрессом.
28. Упражнение «Адвокат дьявола».
29. Работа с негативными мыслями. Изменение парадигмы мышления.
30. Изменение привычек.
31. Влияние ценностей на уровень стресса. Выявление первичных ценностей и ролевых ценностей в жизненных контекстах.
32. Коррекция деструктивного перфекционизма путем анализа страхов, выбора правильных ориентиров для оценки личных достижений, расширения набора альтернативных решений.
33. Принцип кайдзен в управлении стрессом.
34. Ценности современного делового человека.
35. Методики постановки целей для управления стрессом.
36. Профилактика стресса с помощью здорового образа жизни: физические упражнения, закаливание, сон, освобождение от вредных привычек и негативных мыслей.
37. Техника релаксации.
38. Техника «Универсальный рефрейминг».
39. Ежедневная психогигиена современного менеджера.
40. Техника «Круг совершенства».
41. Управление эмоциями.
42. Программы управления стрессом в российских и зарубежных компаниях.

### **Типовые тестовые задания для подготовки к зачету с оценкой**

#### **Вариант 1**



**1. Стресс-менеджмент – это управление:**

- А) психологическим состоянием сотрудников;
- Б) временем;
- В) своим психологическим состоянием.

**2. Выделите наиболее опасный для человека вид стресса.**

- А) профессиональный;
- Б) эустресс;
- В) дистресс.

**3. Выявите фактор, определяющий вредоносность стресса:**

- А) объективная оценка опасности стрессора для субъекта;
- Б) степень неожиданности стрессора и прогнозируемость его влияния на человека;
- В) непродолжительность действия стрессора.

**4. От чего зависит стресс?**

- А) от генетической предрасположенности и личностных особенностей;
- Б) от родительских сценариев и раннего опыта;
- В) от уровня самооценки и всего вышеперечисленного.

**5. Рефлексивная система управления базируется на:**

- А) «рептильном мозге»;
- Б) «мозге примата».
- В) психике.

**6. Эмоции, которые ослабляют или дезорганизуют деятельность всего организма, называются:**

- А) астенические;
- Б) негативные;
- В) дополнительные.

**7. Эмоции условно можно разделить на три типа:**

- А) благотворные, нейтральные, разрушительные;
- Б) опасные, неэффективные, деструктивные;
- В) намеренные, бесконтрольные, разрушительные.

**8. Какие эмоции можно отнести к разрушительным?**

- А) безмятежность;
- Б) гнев;
- В) обида.

**9. Что предполагает базовый уровень управления стрессом?**

- А) управление собой, своим поведением, желаниями, мотивами;
- Б) глубокую самостоятельную проработку личности;
- В) овладение простыми инструментами, которые можно использовать немедленно.

**10. Антистрессорное дыхание представляет собой:**

- А) серию глубоких вдохов и выдохов;
- Б) глубокий выдох;
- В) глубокий вдох.

- 11. Вы путешествуете самолетом, и вдруг неожиданно он попадает в зону турбулентности, и его начинает сильно трясти. Что вы будете делать?**  
А) Продолжите чтение своей книги или журнала, или просмотр фильма, не обращая особого внимания на тряску.  
Б) Сконцентрируетесь, будете прислушиваться к объявлениям бортпроводников, и читать инструкцию "Как действовать при аварии".  
В) Немного того и другого.  
Г) Не уверен(а), не обращал(а) внимания.
- 12. Вы гуляете в парке с группой четырехлетних детей, одна из девочек начинает плакать, потому что с ней не хотят играть. Ваши действия?**  
А) Не буду вмешиваться, пусть дети сами разберутся.  
Б) Поговорю с ней, подскажу, как можно привлечь внимание других детей.  
В) Скажу ей ласковым голосом, чтобы она перестала плакать.  
Г) Попытаюсь ее отвлечь другими играми.
- 13. Представьте ситуацию: вы рассчитывали получить "5" на экзамене по одному из предметов, но узнали, что получили "3-". Что вы предпримите?**  
А) Придумаете план по улучшению своей успеваемости, и будете ему следовать.  
Б) Решите, что в будущем, надо бы исправиться.  
В) Решите, что раз уж так случилось, то случилось, и сконцентрируетесь на других предметах, чтобы получить более высокие оценки.  
Г) Пойдете к преподавателю и попытаетесь договориться о более высокой оценке.
- 14. Представьте, что вы занимаетесь продажей услуг страхования по телефону. Первые пятнадцать человек, которым вы дозвонились, повесили трубку, и вы уже готовы начать отчаиваться. Ваши действия?**  
А) Успокоите себя тем, что "день неудачный", и понадеетесь, что завтра будет лучше.  
Б) Проанализируете свои качества, чтобы выявить, что мешает успешным продажам.  
В) Попробуете новый подход при следующем звонке, и будете упорно продолжать обзвон.  
Г) Подумаете о смене места работы.
- 15. Вы - менеджер в компании, которая пытается улучшить ситуацию с отношением к национальным различиям и этикой. Вы случайно услышали расистскую шутку. Что вы предпримите?**  
А) Ничего, это же просто шутка.  
Б) Пригласите шутника в свой кабинет, и сделаете выговор.  
В) Подойдете и скажете, что такие шутки непозволительны в вашей компании.  
Г) Предложите рассказчику пройти тренинг по повышению толерантности.
- 16. Вы пытаетесь успокоить друга, впавшего в ярость из-за того, что его подрезали на дороге. Опишите ваши действия.**  
А) Посоветуете забыть о случившемся, все же закончилось хорошо, и никто не пострадал.  
Б) Включите его любимую музыку и попытаетесь отвлечь.  
В) Вместе с ним разберетесь с этим водителем.  
Г) Расскажите ему о похожей ситуации, произошедшей с вами, что вы тоже разозлились, но потом увидели, как подрезавший автомобиль подъезжал к пункту скорой помощи.
- 17. Вы ссоритесь с вашим(-ей) парнем/девушкой, и уже перешли на крик, и начали бросаться словами, о которых потом явно пожалеете. Что лучше всего сделать в этой ситуации?**  
А) "Остыть" минут 20, затем вернуться к разговору.

- Б) Прекратить спорить, просто замолчать, не обращая внимания на слова партнера.
- В) Сказать, что сожалеете, и заставить партнера извиниться тоже.
- Г) Остановиться на минуту, собраться с мыслями, затем высказать свою точку зрения как можно отчетливее.

**18. Выберите правильную последовательность шагов техники «ACCEPTS».**

- А) Пожертвование, деятельность, сравнение, эмоция, отталкивание, мысли, ощущения
- Б) Деятельность, жертвование, сравнение, эмоция, отталкивание, мысли, ощущения.
- В) Эмоция, ощущения, отталкивание, жертвование, сравнение, деятельность, мысли.

**19. Что такое идеомоторные действия?**

- А) работа сердца.
- Б) подготовка мозгом мышц к определенному сценарию путем продуцирования соответствующих образов.
- В) подготовка мышцами мозга к определенному сценарию путем продуцирования соответствующих образов.

**20. Уже давно вы подумывали вернуться к музыкальному инструменту, на котором учились играть в детстве. Наконец появилась такая возможность, и вы хотите максимально эффективно использовать свое время. Что вы будете делать?**

- А) Заставите себя заниматься каждый день.
- Б) Выберите упражнения, несколько более высокого уровня мастерства, чем ваш текущий.
- В) Будете практиковаться, только когда будете в настроении.

**21. Внешними маркерами уверенного поведения можно признать:**

- А) прямые плечи и спину, быструю речь, мелкие движения;
- Б) прямые плечи и спину, неспешную речь, напряжение мышц, бегающий взгляд;
- В) прямые плечи и спину, прямой взгляд, медленные округлые жесты, расслабленные мышцы.

**22. В основе техники «Якорь» лежит:**

- А) концепция «стимул – реакция»;
- Б) концепция «реакция - стимул»;
- В) концепция «Я – самый умный и обаятельный».

**23. Ваш коллега сказал о Вас, что Вы плохо одеваетесь. Вы поступите следующим образом:**

- А) Публично выскажете ему, что Вы одеваетесь не хуже, чем он;
- Б) Задумаетесь над своим обликом. Сделаете вывод, что он прав, и признаете, что уступаете другим;
- В) Задумаетесь над его словами и своей реакцией на них, осознаете наличие слабого места, которым вызвана негативная реакция на его слова; проработаете ситуацию, представляя ее как кино на черно-белом экране и выполняя физические упражнения.

**24. Представьте, что вы готовитесь к публичному выступлению и очень волнуетесь. Что Вы предпримете?**

- ий) Буду стараться подготовиться как можно лучше. Если нужно, то буду репетировать всю ночь.
- аа) Мысленно представляю свое выступление, подумаю, чего мне не хватает, чтобы все прошло идеально, и откажусь от выступления. Проверю, ушло ли чувство волнения.

สาม) Мысленно представляю свое выступление, подумаю, чего мне не хватает, чтобы все прошло идеально, вспомню, кто обладает всеми нужными качествами и представлю его на своем месте. Затем буду мысленно прокручивать ситуацию с его участием, а уже потом без ролевого образца буду прорабатывать ситуацию. Проверю, ушло ли чувство волнения.

**25. Основные причины прокрастинации:**

- หนึ่ง) Общий недостаток энергии.  
 สอง) Отсутствие мотивации.  
 สาม) Глубинные психологические причины.  
 สี่) Все вышеперечисленное.

**Ключ к тесту**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
В	В	Б	В	А	А	А	Б	Д	Г	Б	Г	А	В	Г
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25					
Г	А	Б	Б	А	В	А	В	В	Г					

**Вариант 2**

**1. Выделите наиболее безопасный для человека вид стресса.**

- А) профессиональный;  
 Б) эустресс;  
 В) дистресс.

**2. Рефлективная система управления базируется на:**

- А) «мозге примата»;  
 Б) психике;  
 В) «рептильном мозге».

**3. Какие эмоции можно отнести к разрушительным?**

- А) безмятежность;  
 Б) гнев;  
 В) радость.

**4. Что предполагает базовый уровень управления стрессом?**

- А) управление собой, своим поведением, желаниями, мотивами;  
 Б) глубокую самостоятельную проработку личности;  
 В) овладение простыми инструментами, которые можно использовать немедленно.

**5. Выявите фактор, определяющий вредоносность стресса:**

- А) объективная оценка опасности стрессора для субъекта;  
 Б) степень неожиданности стрессора и прогнозируемость его влияния на человека;  
 В) непродолжительность действия стрессора.

**6. Основные причины прокрастинации:**

- А) Общий недостаток энергии.  
 Б) Отсутствие мотивации.  
 В) Глубинные психологические причины.  
 Г) Все вышеперечисленное.

**7. Стресс-менеджмент – это управление:**

- А) психологическим состоянием сотрудников;

- Б) временем;
- В) своим психологическим состоянием.

**8. Эмоции, которые ослабляют или дезорганизуют деятельность всего организма, называются:**

- А) астенические;
- Б) негативные;
- В) дополнительные.

**9. От чего зависит стресс?**

- А) от генетической предрасположенности и личностных особенностей;
- Б) от родительских сценариев и раннего опыта;
- В) от уровня самооценки и всего вышеперечисленного.

**10. Антистрессорное дыхание представляет собой:**

- А) серию глубоких вдохов и выдохов;
- Б) глубокий выдох;
- В) глубокий вдох.

**11. Вы гуляете в парке с группой четырехлетних детей, одна из девочек начинает плакать, потому что с ней не хотят играть. Ваши действия?**

- А) Не буду вмешиваться, пусть дети сами разберутся.
- Б) Поговорю с ней, подскажу, как можно привлечь внимание других детей.
- В) Скажу ей ласковым голосом, чтобы она перестала плакать.
- Г) Попытаюсь ее отвлечь другими играми.

**12. Эмоции условно можно разделить на три типа:**

- А) благотворные, нейтральные, разрушительные;
- Б) опасные, неэффективные, деструктивные;
- В) намеренные, бесконтрольные, разрушительные.

**13. Представьте, что вы занимаетесь продажей услуг страхования по телефону. Первые пятнадцать человек, которым вы позвонились, повесили трубку, и вы уже готовы начать отчаиваться. Ваши действия?**

- А) Успокойте себя тем, что "день неудачный", и понадеетесь, что завтра будет лучше.
- Б) Проанализируете свои качества, чтобы выявить, что мешает успешным продажам.
- В) Попробуете новый подход при следующем звонке, и будете упорно продолжать обзвон.
- Г) Подумаете о смене места работы.

**14. Вы пытаетесь успокоить друга, впавшего в ярость из-за того, что его обидел начальник. Опишите ваши действия.**

- А) Посоветуете забыть о случившемся, все же в порядке.
- Б) Включите его любимую музыку и попытаетесь отвлечь.
- В) Вместе с ним поговорите с этим начальником.
- Г) Расскажите ему о похожей ситуации, произошедшей с вами, что вы тоже разозлились, но потом поняли, что начальник отчасти прав.

**15. Представьте ситуацию: вы рассчитывали получить "5" на экзамене по одному из предметов, но узнали, что получили "3-". Что вы предпримите?**

- А) Придумаете план по улучшению своей успеваемости, и будете ему следовать.
- Б) Решите, что в будущем, надо бы исправиться.

- В) Решите, что раз уж так случилось, то случилось, и сконцентрируетесь на других предметах, чтобы получить более высокие оценки.
- Г) Пойдете к преподавателю и попытаетесь договориться о более высокой оценке.

**16. Представьте, что вы готовитесь к публичному выступлению и очень волнуетесь. Что Вы предпримете?**

- А) Буду стараться подготовиться как можно лучше. Если нужно, то буду репетировать всю ночь.
- Б) Мысленно представлю свое выступление, подумаю, чего мне недостает, чтобы все прошло идеально, и откажусь от выступления. Проверю, ушло ли чувство волнения.
- В) Мысленно представлю свое выступление, подумаю, чего мне недостает, чтобы все прошло идеально, вспомню, кто обладает всеми нужными качествами и представлю его на своем месте. Затем буду мысленно прокручивать ситуацию с его участием, а уже потом без ролевого образца буду прорабатывать ситуацию. Проверю, ушло ли чувство волнения.

**17. Вы путешествуете самолетом, и вдруг неожиданно он попадает в зону турбулентности, и его начинает сильно трясти. Что вы будете делать?**

- А) Продолжите чтение своей книги или журнала, или просмотр фильма, не обращая особого внимания на тряску.
- Б) Сконцентрируетесь, будете прислушиваться к объявлениям бортпроводников, и читать инструкцию "Как действовать при аварии".
- В) Немного того и другого.
- Г) Не уверен(а), не обращал(а) внимания.

**18. Вы - менеджер в компании, которая пытается улучшить ситуацию с отношением к национальным различиям и этикой. Вы случайно услышали шутку о глупости старых людей. Что вы предпримите?**

- А) Ничего, это же просто шутка.
- Б) Пригласите шутника в свой кабинет, и сделаете выговор.
- В) Подойдете и скажете, что такие шутки непозволительны в вашей компании.
- Г) Предложите рассказчику пройти тренинг по повышению толерантности.

**19. Вы ссоритесь с родителями, и уже перешли на крик, и начали бросаться словами, о которых потом явно пожалеете. Что лучше всего сделать в этой ситуации?**

- А) "Остыть" минут 20, затем вернуться к разговору.
- Б) Прекратить спорить, просто замолчать, не обращая внимания на слова собеседников.
- В) Сказать, что сожалеете, и заставить партнера извиниться тоже.
- Г) Остановиться на минуту, собраться с мыслями, затем высказать свою точку зрения как можно отчетливее.

**20. Что такое идеомоторные действия?**

- А) работа сердца.
- Б) подготовка мозгом мышц к определенному сценарию путем продуцирования соответствующих образов.
- В) подготовка мышцами мозга к определенному сценарию путем продуцирования соответствующих образов.

**21. Ваш коллега сказал о Вас, что Вы плохо разбираетесь в музыке. Вы поступите следующим образом:**

- А) Публично выскажете ему, что Вы одеваетесь не хуже, чем он;

- Б) Задумаетесь над своим обликом. Сделаете вывод, что он прав, и признаете, что уступаете другим;
- В) Задумаетесь над его словами и своей реакцией на них, осознаете наличие слабого места, которым вызвана негативная реакция на его слова; проработаете ситуацию, представляя ее как кино на черно-белом экране и выполняя физические упражнения.

**22. Уже давно вы подумывали вернуться к музыкальному инструменту, на котором учились играть в детстве. Наконец появилась такая возможность, и вы хотите максимально эффективно использовать свое время. Что вы будете делать?**

- А) Заставите себя заниматься каждый день.
- Б) Выберите упражнения, несколько более высокого уровня мастерства, чем ваш текущий.
- В) Будете практиковаться, только когда будете в настроении.

**23. В основе техники «Якорь» лежит:**

- А) концепция «стимул – реакция»;
- Б) концепция «реакция - стимул»;
- В) концепция «Я – самый умный и обаятельный».

**24. Выберите правильную последовательность шагов техники «ACCEPTS».**

- А) Пожертвование, деятельность, сравнение, эмоция, отталкивание, мысли, ощущения
- Б) Деятельность, жертвование, сравнение, эмоция, отталкивание, мысли, ощущения.
- В) Эмоция, ощущения, отталкивание, жертвование, сравнение, деятельность, мысли.

**25. Внешними маркерами неуверенного поведения можно признать:**

- А) сутулые плечи и спину, быструю речь, мелкие движения;
- Б) сутулые плечи и спину, неспешную речь, напряжение мышц, бегающий взгляд;
- В) сутулые плечи и спину, медленные округлые жесты, расслабленные мышцы.

### Ключ к тесту

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
Б	В	Б	А	Б	Г	В	А	В	Б	В	Б	В	Г	А
16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.					
В	Б	Г	А	Б	В	А	А	Б	А					

### Типовые практические ситуации для подготовки к зачету с оценкой

#### 1. Кейс Взаимодействие в коллективе

В отдел персонала пришла новая сотрудница Марина К. Руководитель отдела познакомила ее с коллегами, провела экскурсию по офису, показала, где можно взять образцы документов, поставила задачи на неделю. Через какое-то время девушка обратилась за помощью к сотруднице отдела Алле Н., которая подробно объяснила ей все нюансы. Через несколько часов Марина опять спросила про то, о чем Алла уже ей подробно рассказывала. Но, несмотря на это, Алла спокойно повторила все сказанное, еще раз объяснила, где взять нужные документы. Через несколько дней просьбы пояснить что-либо повторились, а потом дошло до того, что Марина стала дергать Аллу по любому самому незначительному вопросу. Однажды Алла не выдержала и наругала новой сотруднице, а Марина пожаловалась на нее руководителю, что та не помогает ей адаптироваться.

*Задание:*

- 1. Как должен поступить в такой ситуации руководитель?**

2. Что нужно было сделать Алле, когда Марина стала докучать ей постоянными вопросами?

Варианты ответов	Интерпретация
Обвиняет Аллу в грубости и отсутствии выдержки. Нужно было войти в положение новичка, помочь ему адаптироваться, а не грубить ему. Предлагает руководителю побеседовать с Аллой и отчитать ее за такой поступок. Так она только нарушает атмосферу и не строит отношения в коллективе	Такой ответ показывает, что человек односторонне анализирует ситуацию, склонен принимать чью-то сторону. Не умеет находить компромисс, категоричен в суждениях
Считает, что вины Аллы нет, любой человек так бы мог поступить. Вся проблема в Марине, которая не может понять своих обязанностей. Предлагает еще раз изучить ее компетенции, может быть взяли не того человека. И если Марина не справляется, надо расстаться с ней	По такому ответу можно судить, что человек анализирует поступок с разных сторон, но при этом тоже склонен к принятию одностороннего решения. Не принимает импульсивные решения, сначала пытается разобраться в ситуации
Предлагает руководителю побеседовать с Аллой, чтобы выяснить, что произошло на самом деле, на какие вопросы ей приходилось отвечать и как часто. Попросить ее быть сдержаннее. А также поговорить с Мариной на предмет того, что ей непонятно. Предлагает назначить Марине наставника, который будет вводить ее в курс дел	Такой ответ показывает, что человек анализирует ситуацию с разных сторон. Пытается найти точки сближения двух сторон, пытается не допустить конфликта и спокойно обсудить ситуацию. Не принимает чью-либо сторону, умеет соблюдать нейтралитет

## 2. Кейс

Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние.

*Задание:*

1. Ваши действия?

*Вариант ответа:*

Необходимо проанализировать ситуацию и понять, почему так происходит. Есть несколько выходов: привлечь неформального лидера на свою сторону, дав ему какой-то элемент формального лидерства, усилить свое влияние или дискредитировать неформального лидера (что не очень порядочно, но часто эффективно), оценить групповую динамику и провести перестановки в отделе или организации. Также возможен анализ мотивации неформального лидера и воздействие на какие-то мотиваторы, которые не были удовлетворены к настоящему моменту, чтобы нейтрализовать его стремление доминировать.

## 3. Кейс



Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает о том, как выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода.

*Задание:*

1. Чем эта ситуация может быть вызвана? Ваши действия?

*Вариант ответа:*

Подобная ситуация чаще всего связана с тем, что сотрудник перестраховывается или из-за негативного опыта проявления инициативы в прошлом (это надо выяснить и дать понять, как вы относитесь к инициативе и самостоятельности), или из-за неуверенности в своей квалификации (если она достаточна, то это надо объяснить), или из-за заниженной самооценки (тогда сотрудника надо больше хвалить).

В любом случае лейтмотивом беседы может стать следующее: «Ты очень хорошо выполняешь свою работу. Я вижу, что на тебя можно положиться. Хотелось бы только дать тебе возможность проявить больше самостоятельности. Я знаю, что не везде и не всегда инициатива поощряется. У нас это так. Давай с тобой договоримся (далее вы оговариваете, в каких ситуациях вы ожидаете самостоятельности и когда сотрудник должен советоваться с вами). Кстати, имей в виду, любые вопросы, твое обучение и рост я готов обсуждать, но самостоятельность – основной залог перспективы развития в нашей компании».

#### **4. Кейс**

Один из сотрудников фирмы был случайно замечен на чужом объекте. После проверки Службой безопасности оказалось, что сотрудник не только работает ещё и на компанию конкурента, но и берёт деньги с клиентов за свои услуги. После выговора с занесением в трудовую книжку, сотрудника заставили отработать положенные две недели, после чего он был уволен.

*Задание:*

1. Назовите причины такого поведения сотрудника, охарактеризуйте работу коллектива.

2. Дайте оценку действиям руководства компании

3. Предложите вариант развития ситуации.

*Вариант ответа:*

Сотрудник заинтересован работать на себя и на конкурентов, если он неудовлетворён условиями работы в фирме. Существует небольшая возможность, что этот сотрудник авантюрист по натуре и вопрос «отката» является просто вопросом личного развлечения.

Если не учитывать малую возможность авантюризма, то видны следующие причины такого поведения сотрудника

Труд сотрудника не оплачивается в достаточной мере и его оплата не зависит от результата работы, т.е. сотрудничество с конкретным клиентом не приносит ему денег. Скорее всего, сотрудник имеет фиксированную ставку, которая не зависит от потери/приобретения нового клиента.

Сотрудник плохо связан с компанией. Его работа не контролируется либо плохо контролируется другими сотрудниками компании. Об этом свидетельствует то, что сотрудник был «случайно» замечен.

Сотрудник является незаменимым сотрудником, с большим количеством «профессиональной власти» над своим руководителем. Об этом свидетельствует и то, что не смотря на явное нарушение рабочих правил и профессиональной этики, компания не увольняет сотрудника сразу же, а заставляет отработать две недели. Эти две недели нужны, для того чтобы хоть в какой-то мере вникнуть в суть дел сотрудника и передать их другим сотрудникам.

Служба безопасности компании не развита, так как не существует постоянного контроля. Существует лишь разбор полётов «после того как сотрудник был словлен на горячем».

### Шкала оценивания

Согласно Положению о БРС максимальная итоговая оценка – 100 баллов (отлично), включает в себя текущий рейтинг (максимально – 60 баллов) и максимальный балл, полученный на экзамене (40 баллов). Для удобства расчётов по дисциплине «Эмоциональный интеллект» обучающийся в течение семестра может набрать максимально 100 баллов и его результат будет умножен на коэффициент 0,6. Результат, полученный на экзамене из 100 баллов, умножается на коэффициент 0,4. Суммарный результат находится в диапазоне от 50 до 100 баллов. Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине, рассчитанный таким образом, переводится в академическую оценку.

### Значения рейтинговых баллов для осуществления текущего контроля

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы
1.	Опрос по теме	5 (4*5=20)
2.	Написание эссе	40
3.	Решение кейса	20 (1*20=20)
4.	Решение ситуационной задачи	10 (2*10=20)
5.	Всего за семестр	100

### Значения рейтинговых баллов при прохождении промежуточной аттестации (зачета с оценкой)

### Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении тестовых заданий и кейса

Показатели	Баллы/оценка	
	Очная форма	Очно-заочная форма
<b>Тестирование</b>		
Все задания теста выполнены обучающимся без ошибок или дано не менее 90% правильных ответов	70	5 «отлично»
Дано не менее 80% правильных ответов	60	4 «хорошо»
Дано не менее 50% правильных ответов	50	3 «удовлетворительно»
Дано менее 50% правильных ответов	0	2 «неудовлетворительно»

<b>Практическая ситуация</b>		
Обучающийся разносторонне проанализировал ситуацию, ответил на все вопросы, не допустил ошибки, предложил обоснованные управленческие рекомендации, привел примеры эффективности аналогичных решений, показал владение знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме.	30	5 «отлично»
Студент разносторонне проанализировал ситуацию. Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более одной ошибки, предложил обоснованные управленческие рекомендации, привел примеры эффективности аналогичных решений, показал владение знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме.	20	4 «хорошо»
Обучающийся поверхностно проанализировал ситуацию, допустил более двух ошибок, не предложил обоснованные управленческие рекомендации.	10	3 «удовлетворительно»
Обучающийся не смог правильно решить ситуацию, допустил ошибки в анализе. Не ответил на вопросы.	0	2 «неудовлетворительно»
<b>Итого</b>	до 100	Средняя оценка

#### Значение итоговой оценки по дисциплине

Российская система оценок	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине в соответствии со шкалой Филиала	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине (Sitog), баллы	Академическая оценка в соответствии с системой оценки ECTS	
Отлично «5»	86-100	93...100	A: Excellent — выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями	«зачтено»
		86...92	B: Very Good - знания выше среднего уровня, с некоторыми ошибками	
Хорошо «4»	70-85	78...85	C: Good правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками	
		70...77	D: Satisfactory - работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками	

Удовлетворительно «3»	50-69	50...69	E: Sufficient - знания, удовлетворяющие минимальным критериям	
Неудовлетворительно «2»	0-49	0...49	F: Unsatisfactorily - требуется значительная дальнейшая работа	«не зачтено»

## 6. Методические материалы по освоению дисциплины

Условием допуска обучающегося к промежуточной аттестации является выполнение предусмотренных программой видов учебной деятельности, форм текущего контроля успеваемости в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Промежуточная аттестация является формой контроля качества знаний студентов, осуществляемого в периоды проведения сессий с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков студента требованиям, установленным рабочей программой дисциплины.

Процедура проведения экзамена включает:

1) проведение тестирования на бумажных носителях в учебных аудиториях или в компьютерных классах. Продолжительность тестирования составляет не более 30 минут.

2) решение задачи. Продолжительность не более 15 минут.

Процедура оценивания промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся в РАНХиГС:

[http://lip.ranepa.ru/upload/iblock/0d5/Formi\\_sroki\\_kontrolya\\_30.01.2018\\_02-66.pdf](http://lip.ranepa.ru/upload/iblock/0d5/Formi_sroki_kontrolya_30.01.2018_02-66.pdf).

### Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости

Освоение содержания дисциплины предусматривает сформированность заявленных компетенций, уровень и качество которых определяет ОС РАНХиГС направления подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Данные указания являются обязательной частью методического обеспечения процессов обучения, контроля и оценивания результатов освоения дисциплины. Они содержат комплекс разъяснений и указаний, позволяющих обучающемуся оптимальным образом выстроить работу по изучению дисциплины и предоставляющих ему возможность для самоконтроля и самооценки освоения содержания дисциплины.

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины «Эмоциональный интеллект» осуществляется в процессе аудиторной (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

**Лекционные занятия** направлены на овладение преимущественно теоретическими аспектами дисциплины, на основе которых формируются заявленные компетенции. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания лекционных занятий является письменный и / или устный продукт (ответы на вопросы, выполнение письменных заданий, сообщения, доклады, тесты).

**Практические занятия** имеют целью овладение преимущественно практическими аспектами дисциплины (соответствующими навыками и умениями), а также развитие личностных качеств и способностей, необходимых для формирования заявленных компетенций. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания практических занятий является устный и / или письменный продукт в форме

выполненного комплексного задания, теста, ответа на вопрос, конспекта самостоятельной подготовки к занятиям, содержащихся в рабочей тетради студента (РТС), портфолио достижений студента.

**Самостоятельная внеаудиторная работа** включает подготовку к аудиторным занятиям; изучение литературы, включенной в основной и дополнительный список, а также просмотр периодических журналов; использование информации, полученной на других курсах с целью повышения эффективности понимания дисциплины; а также подготовку к предметным конкурсам, проектам, выступлениям на научно-практических конференциях.

Текущий контроль успеваемости обучающегося по дисциплине «Эмоциональный интеллект» проводится в форме следующих мероприятий:

контроль посещения лекционных занятий;

контроль активности обучающегося и качества его деятельности на практических занятиях;

контроль самостоятельной работы студента по видам.

Успешность достижения обучающимися результатов обучения при освоении дисциплины устанавливается путем осуществления текущего контроля, который проводится в ходе обучения при освоении обучающимися отдельных тем, разделов и иных структурных элементов дисциплины.

### **Методические указания, позволяющие обучающимся организовать процесс освоения дисциплины**

#### **Рекомендации по самостоятельной работе студента**

Рекомендуется следующий алгоритм самостоятельного изучения темы:

1. Прочитать теоретический материал учебника.
2. Составить краткий конспект прочитанного, максимально используя графические элементы и схемы.
3. Ответить на вопросы в конце соответствующей главы учебника.
4. Если при ответах на вопросы возникли затруднения – обратиться к соответствующему материалу для повторения.

#### **Рекомендации по подготовке к устному ответу**

При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме;
- изложение сути вопроса;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее в будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Лучшим выступлением считается то, в котором студент в течение до 4-6 минут свободно и логично по памяти излагает изученный материал, используя для доказательства наглядные пособия, структурно-логические схемы, классную доску.

### **Методические рекомендации по решению ситуационной задачи (кейса)**

Решение ситуационных задач - это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Обучающиеся должны исследовать конкретную экономическую, социальную и бизнес-ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Ситуационные задачи основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

*Методика решения ситуационных задач.*

1. Понимание задачи:
  - усвоение какой учебной темы предполагает решение ситуационных задач;
  - какого рода требуется результат;
  - должны ли вы дать оценку тому, что произошло, или рекомендации в отношении того, что должно произойти;
  - если требуется прогноз, на какой период времени вы должны разработать подробный план действий;
  - какая форма презентации требуется, каковы требования к ней;
  - сколько времени вы должны работать с кейсом?
2. Просмотр ситуационных задач:
  - просмотрите содержание, стараясь понять основную идею и вид предоставленной вам информации;
  - если возникают вопросы, или рождаются важные мысли, или кажутся подходящими те или иные концепции курса, прочитав текст до конца, выпишите их;
  - после этого прочтите ситуационную задачу медленнее, отмечая маркером или записывая пункты, которые кажутся существенными.
3. Составление описания как путь изучения ситуации и определения тем:
  - необходимо структурировать ситуацию, оценивая одни аспекты как важные, а другие как несущественные;
  - определить и отобразить все моменты, которые могли иметь отношение к ситуации;
  - рассмотреть факторы, находящиеся вне прямого контекста проблемы, так как они могут быть чрезвычайно важны;
  - выделить «темы» - связанные группы факторов, которые могут воздействовать на каждый аспект ситуации. Например, одна их часть может иметь дело с воспринимаемым низким качеством, другая - с поведением конкурента;
  - опишите ситуацию, ответив на вопросы:
    - Кто считает, что проблема, и почему? определение лиц, чьи интересы затрагивает проблемная ситуация и умение учитывать их различные, зачастую противоположные интересы и точки зрения;
    - На каком основании базируется мнение этих людей?
    - Что происходит (или не происходит), когда и где?
    - Какие связанные с происходящим вещи не являются проблемными и почему?
    - Что составляет более широкий контекст существующей ситуации?
    - Кто или что может влиять на проблемную ситуацию?
    - Есть ли другие заинтересованные лица, и кто они?
    - Каковы сдерживающие факторы, ограничивающие «пространство решения»?
4. Диагностическая стадия.
  - Диагностическая стадия — одна из тех, к которым вы должны приложить максимум усилий, хотя ее успех зависит от эффективности предыдущих стадий:
  - вспомните изученные вами ранее темы и проведите по ним мозговой штурм для выявления потенциально соответствующих кейсу теоретических знаний;
  - вертикально структурируйте вопрос, начиная с тех, которые касаются отдельных работников, затем группы или подразделения, организации в целом и, наконец, окружающей среды;
  - изучите обстоятельства возникновения ситуации;
  - не забывайте возвращаться к информации кейса и более внимательно рассматривать факторы, ставшие важными в ходе диагностики.
5. Формулировка проблем.
  - На этой стадии очень полезно:
  - письменно сформулировать восприятие основных проблем;
  - при наличии нескольких проблем полезно установить их приоритетность;

#### 6. Выбор критериев решения проблемы.

Сразу после выяснения структуры проблемы следует подумать о критериях выбора решений. В определенном смысле структура и определит критерии. Например, если выяснилось, что самая серьезная проблема связана с корпоративной культурой, тогда решения должны будут повлиять на ее улучшение. Но если существуют также финансовые проблемы, тогда будут критерии выбора, связанные и с ними.

#### 7. Генерирование альтернатив.

Достигнув ясного понимания своих целей, приняв решение о том, к каким областям проблемы вы хотите обратиться, и, имея достаточную уверенность, что проанализировали основные причины возникновения проблемы, вы должны обдумать возможные дальнейшие пути. Важно разработать достаточно широкий круг вариантов, опираясь на известные или изучаемые концепции, чтобы предложить лучшие способы действий, опыт решения других кейсов, креативные методы (мозговой штурм, аналогия и метафора, синектика и др.).

#### 8. Оценка вариантов и выбор наиболее подходящего.

На стадии выбора вариантов определите критерии предпочтительности варианта. Критерии выбора варианта должны быть основаны на том, в какой мере они способствуют решению проблемы в целом, а также по признакам выполнимости, быстроты, эффективности, экономичности. Каждый из критериев необходимо проанализировать с позиций всех групп интересов. При оценке вариантов вы должны подумать о том, как они будут воздействовать не только на центральную проблему, но и на всю ситуацию в целом. Определите вероятные последствия использования ваших вариантов.

#### 9. Презентация выводов. Оформление и сдача решения.

### **Рекомендации по написанию эссе**

Эссе обучающегося – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (обучающимся). Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

### **Вопросы для самостоятельной работы обучающихся**

1. Современные требования к руководителю.
2. Эмоциональный интеллект в управлении коллективом.
3. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих.
4. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в бизнессреде.
5. Понятие и структура «эмоционального интеллекта».
6. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд.
7. Управление эмоциями при принятии решений.
8. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.
9. Ресурсы и развитие эмоциональный интеллект.
10. Эмоциональная компетентность и успех.

### **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **7.1. Основная литература**

1. Фридман. А., Галанцев Д., Щербатых Ю. Управление стрессом для делового человека. М.: Издательство «Добрая книга», 2018. 512 с.
2. Шабанов С., Алешина А. Эмоциональный интеллект. Российская практика, 4-е изд. М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2017. 432с.
3. Льюис Д. Управление стрессом: Как найти дополнительные 10 часов в неделю: учебное пособие / Д. Льюис; перевод с английского А. П. Хомик. М.: Альпина Паблишер, 2016. 238 с. ISBN 978-5-9614-1851-4. Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/95209>
4. Мельник, Ш. Стрессоустойчивость. Как сохранять спокойствие и высокую эффективность в любых ситуациях / Ш. Мельник; перевод с английского С. Чиргинец. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 256 с. ISBN 978-5-91657-951-2. Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com.ezproхu.ranepa.ru:2443/book/62151>
5. 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. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472257>
6. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472256>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Безуглова М. Well-being. Управление стрессом и развитие креативности. Ростов-на-Дону: Феникс, 2020. 271 с.
2. Вилюнас В.К. Психология эмоциональных явлений. М.: Изд-во МГУ, 2011. 143 с.
3. Кириллов И.А. Стресс-серфинг. Как перестать бояться стресса и обратить его себе на пользу. М.: Альпина Паблишер, 2019. 304 с.
4. Курпатов А.В. Как победить панические атаки. М.: Капитал, 2020. 256 с.
5. Макгоникал К. Хороший стресс как способ стать сильнее и лучше. М.: Альпина Паблишер, 2020. 352 с.

### **7.3. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // РГ. 25.12.1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
- 3.

### **7.5. Интернет ресурсы**

1. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;
2. Научная библиотека Кировского филиала РАНХиГС. URL: <http://ifags48.ru/ellibrary>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
4. Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru);
5. Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru);
6. Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru);
7. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;
8. Электронно-библиотечная система Znanium, URL: <https://znanium.com/>



9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>;
11. Электронно-библиотечная система IPRBOOKS. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.

## 7.6. Иные источники

1. Митрофанова Е.А., Свистунов В.М, Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012. 72 с.

## 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Реализация учебной дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Управление стрессом» осуществляется в аудитории, оснащённой модульной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, компьютером(ами), имеющим(ими) выход в сеть Интернет.

Возможно проведение всех видов занятий с использованием ДОТ. Материалы для проведения учебных занятий с использованием ДОТ могут быть размещены в системе дистанционного обучения Академии (на портале: <https://lms.ranepa.ru>).

Доступ к системе ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в отделе ИКиДО.

Для организации и проведения контактной и самостоятельной работы обучающихся используется:

а) лицензионное программное обеспечение:

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
Microsoft Windows	Операционная система. Лицензионная версия
Microsoft Office (Word, Excel, Power Point)	Офисный пакет приложений. Лицензионная версия
Adobe Acrobat Reader	Программное обеспечение для чтения, печати и рецензирования файлов PDF. Свободная лицензия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия. Свободная лицензия
Microsoft Edge Google Chrome Mozilla FireFox Opera Yandex	Браузеры. Свободная лицензия
Ramus Educational	Средство для создания диаграмм в формате IDEF0 и DFD. Свободная лицензия
AST	Программное обеспечение для тестирования. Лицензионная версия

б) информационные справочные системы:

Наименование информационной справочной системы	Ссылка на ресурс
--	------------------

Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (официальный сайт)	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
Справочная правовая система «Гарант» (официальный сайт)»	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>