

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по проведению практических занятий
по дисциплине **«Стресс-менеджмент в кадровой службе»**
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Практические занятия 1-2. Стресс-менеджмент: теоретические и инструментальные основы
2. Практические занятия 3-4. Техники и приёмы управления эмоциональным состоянием
3. Практические занятия 5-6. Эффективные технологии взаимодействия с «трудными» людьми
4. Практические занятия 7-8. Филогенез и онтогенез разрушающих переживаний
5. Практические занятия 9-10. Роль и место «неоправданных чувств» в процессе управления эмоциями
6. Практические занятия 11-12. Когнитивные механизмы эмоциональной реакции
7. Практическое занятие 13-14. Значение «иррациональных убеждений» в управлении эмоциональным состоянием
8. Практические занятия 15-16. Технологии коррекции эмоциональной и поведенческой реакции. Поведенческие технологии стресс-менеджмента

ВВЕДЕНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование базовых основ психологической компетентности в сфере стресс-менеджмента, формирование систематизированных представлений о психологической безопасности личности в условиях фрустрации и стресса.

Задачи учебной дисциплины:

- обеспечение возможности получения будущими специалистами системного представления о психологической компетентности в сфере стресс-менеджмента;
- способствование формированию корпоративной студенческой культуры взаимодействия и сотрудничества;
- обеспечение формирования научно обоснованных представлений о психологических и коммуникативных технологиях стресс-менеджмента;
- способствование выработке практических навыков по созданию благоприятных контекстов для успешной регуляции эмоциональных состояний в условиях фрустрации и стресса.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стресс-менеджмент в кадровой службе» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала.	ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Выделяет и использует существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
	ИД-2 _{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	Определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров,

		аттестации, работы с кадровым резервом,
		выстраивания внутренних коммуникаций персонала.
	ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи.	В соответствии с целями и задачами психологической помощи в сфере бизнеса и экономики определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.
ПК-4. Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда.	ИД-1 _{ПК-4} Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.	Выделяет и использует технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.
	ИД-2 _{ПК-4} Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.	В соответствии с целями и задачами психологической помощи в сфере бизнеса и экономики разрабатывает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Стресс-менеджмент: теоретические и инструментальные основы

Практические занятия 1-2

Цель: формирование готовности к применению знаний в области проблемы стресс-менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается первичное усвоение представлений о сути стресс-менеджмента, его теоретических и инструментальных основах; эти основания необходимым образом выступают как условия успешности дальнейшего усвоения сути стресс-менеджмента в кадровой службе.

Теоретическая часть.

Стресс-менеджмент на уровне организации представляет собой набор базовых функций: планирование, организация, мотивация и контроль. Каждый этап должен быть обеспечен необходимым инструментарием, который будет соответствовать целям и задачам организации.

Стресс-менеджмент на уровне личности сотрудника – это грамотное управление своим состоянием и поведением во время сильного физического или психологического напряжения. Такое напряжение зачастую значительно снижает эффективность работы сотрудника, влияя на его эмоциональное, физическое и интеллектуальное состояние.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Стресс-менеджмент и его задачи.
2. Понятие общих механизмов стресса, основные направления повышения собственной стрессоустойчивости.
3. Приемы осознания основных источников и симптомов собственного стресса.
4. Феномен «внутреннего выгорания», запас прочности человека. Модели быстрого восстановления и эффективного отдыха: анонс подходов и техник.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Основные способы борьбы с негативными последствиями стрессов в области вегетативных функций организма, личностных установок и тенденций, ситуативно обусловленных симптомов».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Техники и приёмы управления эмоциональным состоянием

Практические занятия 3-4

Цель: формирование знаний о техниках и видах приемов управления эмоциональным состоянием.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения техник и приёмов управления эмоциональным состоянием.

Теоретическая часть.

Важно опираться на правила, которые могут способствовать управлению эмоциональными состояниями:

- используйте собственные неограниченные возможности для организации качественного профессионального и личностного контекста;
- несите ответственность за собственное эмоциональное состояние;
- меняйте собственные мысли и сможете изменить свои поступки и, как следствие, свою реальность;
- вместо того, чтобы осуждать других людей, сосредоточивайтесь на их достоинствах;
- не переделывайте других людей, не подгоняйте мир под себя;
- отмечайте положительные качества других людей;
- развивайте самоуважение и формируйте у себя навык работы с собственными эмоциональными состояниями.

ТЕХНИКА: «ЖАЛОБА».

Цель: возратить личную ответственность и осуществить переход из пространства проблемы в пространство задач:

- когда вы хотите, чтобы кто-то что-то сделал для вас: например, я хочу, чтобы он не ругался; я хочу, чтобы она не опаздывала на работу; я хочу, чтобы он не приходил; то спросите себя, например, когда я хочу, чтобы он не ругался, то это чья проблема?

- когда вы хотите, чтобы он не ругался и это, по вашему мнению, его проблема и при этом, об этом, говорите вы, то какая часть в его проблеме ваша? например, вы говорите, что раздражаетесь и волнуетесь, когда он ругается и когда вы волнуетесь и раздражаетесь, то в чем состоит ваша проблема? например, не могу смещать фокус внимания с него на варианты решения вопроса, чтобы быть более спокойным, и чтобы вам хотелось вместо этого? например, я хочу чувствовать себя более спокойно и смещать фокус внимания с произносимых слов на варианты решения вопроса.

ТЕХНИКА: «КОЛЛЕКТИВНАЯ ЗАПИСНАЯ КНИЖКА»

Цель: рассмотреть ситуацию с разных точек зрения и найти наиболее подходящий способ ее разрешения:

- запишите ситуацию «-» на листочке;
- предложите коллегам написать на листочке пути выхода из обозначенной вами ситуации;
- просмотрите предложенные записи, оцените их;
- выберите оптимальный путь.

ТЕХНИКА: «ДОГОВОРИ ФРАЗУ»

Цель: определить установку, которая могла бы помочь в управлении эмоциональным состоянием:

- подумайте, как бы вам хотелось себя чувствовать при работе с особым клиентом;
- продолжите фразу: я тот (та), который (ая) чувствует себя...
- запишите эту фразу на листе бумаги;
- повторяйте ее про себя в тот момент, когда чувствуете, что теряете ресурсное состояние в общении с клиентом, пока ресурс вернется к вам.

Кроме того, используются техники: **ТЕХНИКА: «ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННАЯ ДИАГРАММА»**, **ТЕХНИКА: «ТАНЦЫ С ДРАКОНАМИ»**, **ТЕХНИКА: «ДОСТУП К СОСТОЯНИЯМ»**, **ТЕХНИКА: «ЦЕЛЬ»**, **ТЕХНИКА: «ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ»**, **ТЕХНИКА: «РЕАГИРОВАНИЕ НА КРИТИКУ»**, **ТЕХНИКА: «ОБРАТНЫЙ ХОД»**.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Стереотипы и шаблоны эмоционального реагирования.
2. Психотехники управления эмоциональным состоянием (УЭС), направленные на изменение процесса восприятия события.
3. Техники и приемы УЭС, направленные на изменение эмоциональной оценки воспринятого события.

Задания:

1. Заполнить таблицу: «Техники управления эмоциональным состоянием»

Техника	Краткая характеристика
Техники и приемы УЭС, направленные на изменение процесса внутреннего эмоционального переживания события 1. 2.	
Техники и приемы УЭС, направленные на изменение эмоционального следа, оставшегося после прекращения психотравмирующего взаимодействия 1.	

2.	
....	

2. Эссе на тему: «Моя эффективная техника управления эмоциональным состоянием».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Эффективные технологии взаимодействия с «трудными» людьми

Практические занятия 5-6

Цель: формирование знаний об эффективных технологиях взаимодействия с «трудными» людьми.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения эффективных технологий взаимодействия с «трудными» людьми.

Теоретическая часть.

Наиболее эффективный общий принцип общения с «трудными» людьми любого типа состоит в том, чтобы отдавать себе отчет в существовании некоторых скрытых интересов или нужд, которые они удовлетворяют, действуя таким образом. Например, сверхагрессивный человек может действовать, как паровой каток, потому что в глубине души он боится иметь дело с другими людьми или не хочет испытать страх перед возможностью ошибки; спокойный молчун может замыкаться в себе, боясь открыться другим людям; вечный пессимист всегда может пророчить неудачи, потому что ему удобнее жить с уверенностью в неудаче, чем с уверенностью в удаче. Следовательно, при принятии решения о вступлении в общение с «трудным» человеком, необходимо выявить его скрытые нужды и интересы, а также подумать над тем, как их удовлетворить, т. е. этот подход аналогичен тому, который используется при разрешении обычных конфликтов, возникающих ежедневно.

Контакт с «трудным» подчиненным может вызвать огорчение, гнев, растерянность, подавленность и другие чувства. Поэтому прежде всего необходимо взять под контроль свои эмоции или дать выход эмоциям другого человека, если принято решение продолжать общение.

Для разрешения конфликта есть некоторые установки, которые следует запомнить:

- Старайтесь не принимать на свой счет слова и поведение другого человека. Для удовлетворения своих нужд «трудный» человек ведет себя аналогичным образом со всеми.

- Установите, не отнесли ли вы этого человека к категории «трудных» подчиненных потому, что он напоминает вам кого-то, с кем у вас в прошлом были затруднения при общении. Если это так, то постарайтесь отделить ваше восприятие этого человека от тех чувств, которые вы испытывали к тому, кого он вам напоминает.

- Используйте те приемы общения, которые позволяют дать выход эмоциям другого человека.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Развитие гибкости поведения и уверенности в себе при столкновении с трудными людьми, освоение эффективных способов взаимоотношения с ними.
2. Преимущества и ограничения различных психологических типов.
3. Модели поведения с «трудными» людьми. Модели противостояния агрессивно-враждебному поведению.

Задания:

1. Составить схему «Особенности поведения «трудных людей» в сравнении с обычным поведением в рабочих и повседневных ситуациях».
2. Эссе на тему: «Если бы я был “трудным” человеком».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Филогенез и онтогенез разрушающих переживаний

Практические занятия 7-8

Цель: формирование знаний о роли филогенеза и онтогенеза разрушающих переживаний в жизни и деятельности человека.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения эффективных технологий взаимодействия с «трудными» людьми.

Теоретическая часть.

Создатель рационально-эмотивной терапии А. Эллис предложил выделять пять групп разрушающих переживаний:

- эмоции тревожного круга: волнение, беспокойство, страх, тревога;
- эмоции агрессивного круга: обида, раздражение, гнев, ярость;
- аутоагрессия: чрезмерное чувство вины;
- эмоции депрессивного круга: глубокое уныние, апатия, тоска, депрессия;
- сильное огорчение, отчаяние.

Для состояния фрустрации, которое сопутствует конфликту, наиболее характерно переживание эмоций агрессивного круга. Нередко в популярной литературе можно обнаружить рекомендации не копить гнев в себе, чаще проявлять его. Встречаются и групповые терапевты, считающие своей миссией побуждение клиентов к непосредственному выражению гнева, поскольку в соответствии с «гидравлическими» моделями эмоций сдерживаемый гнев разрушает того, кто его сдерживает. Люди, буквально понимающие призыв «не копить в себе гнев», находят в нем моральное оправдание своему агрессивному поведению.

Но существует и иная точка зрения: вред наносит не сдерживаемая агрессия, а само состояние избыточного стресса; эмоции являются лишь одним из способов его снятия.

Основоположник теории стресса Г. Селье утверждал, что стресс представляет собой мобилизацию всех защитных сил организма в ответ на тревогу. Стресс дает возможность человеку, находящемуся в опасности, выжить и преодолеть трудности за

счет мобилизации дополнительных ресурсов. Стресс – это физиологическая реакция, приводящая к изменению функционирования всех систем организма, в том числе и состояния его тканей. Если защитных ресурсов в организме достаточно для того, чтобы справиться с опасностью, ничего страшного не происходит. Такой стресс Селье назвал «эустресс». Но если силы исчерпаны, ресурсы подходят к концу, в организме могут происходить патологические изменения. Эта фаза стресса называется «дистресс». Длительное пребывание в этом состоянии приводит к серьезным нарушениям в работе внутренних органов. В первую очередь, это повышенное артериальное давление, головные боли, язвенная болезнь, гастрит, болезни сердца, нервные расстройства.

Гнев – всего лишь один из способов уменьшения стресса, снятия напряжения. Поскольку конфликт часто связан с выражением гнева, для некоторых людей это способ эмоциональной разрядки.

Между тем получены убедительные данные, что люди, часто пребывающие в состоянии гнева, имеют специфические проблемы со здоровьем. Так, Фридман и Розенман открыли, что риск возникновения сердечно-сосудистых заболеваний у лиц, обладающих повышенной агрессивностью, гневливостью, существенно повышается. Под названием «личность типа А» они объединили такие личностные черты, как постоянное ощущение нехватки времени, высокие амбиции, стремление конкурировать, доминировать. Такой человек часто переполнен злостью, ищущей повода вылиться наружу. Выяснилось, что именно реакция гнева несла ответственность за сердечно-сосудистые нарушения, гастриты, язвенную болезнь.

Одна из функций гнева заключается в том, что он временно приостанавливает ощущение дискомфорта, вызываемое стрессом. Проявление чувств дает разрядку или хотя бы на время блокирует болезненность эмоционального или физического возбуждения.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Понятие психотравмирующей ситуации, события. Право на негативные переживания.
2. Стереотипы восприятия негативных переживаний в посттравматический период.
3. Эмоциональное состояние и психосоматическое здоровье личности.
4. Навыки и техники защиты эмоционального состояния от «манипуляторов».

Задания:

1. Составить схему «Виды разрушающих переживаний».
2. Эссе на тему: «Разрушающие последствия стресса».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Роль и место «неоправданных чувств» в процессе управления эмоциями

Практические занятия 9-10

Цель: формирование знаний о роли и месте чувств в процессе управления эмоциями.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения роли и места «неоправданных чувств» в процессе управления эмоциями.

Теоретическая часть.

Нервно-психическое напряжение выполняет мобилизующую функцию. В ряде случаев эмоции помогают справиться с ситуацией, завершить ее. Такие эмоции называют «оправданными», или аутентичными. В других случаях эмоции существенно снижают наши способности справляться с трудностями.

Американский психолог Э. Берн утверждал, что в глубоком детстве маленький ребенок научается манипулировать чувствами своих родителей, «демонстрируя» им чувства, которые он реально не испытывает. Если, например, аутентичный гнев в состоянии фрустрации (не дали конфету) не помогает ребенку получить родительское признание, он может скрыть свое истинное чувство и продемонстрировать какое-то иное, например, обиду. Если такая демонстрация приводит к успеху, и он получает желанное признание, то чувство, с помощью которого этот успех был достигнут, закрепляется как шаблон поведения. Предназначение этого эмоционального поведения не в том, чтобы завершить ситуацию, а в том, чтобы получить внимание от родителя. Позже такое «вымогательство» направляется на манипулирование другими людьми, на получение от них желанных эмоций и поведения. Поэтому такие чувства называют «рэкетными». Рэкетное чувство, в отличие от аутентичного, – всегда попытка манипуляции другим человеком. Часто рэкетные чувства взрослого человека не вызывают той реакции, к которой он привык в детстве. Тем не менее, он бессознательно использует этот шаблон в конфликтном взаимодействии в те моменты, когда, переживая фрустрацию, он регрессирует к архаичным формам поведения. Если аутентичные чувства помогают справиться с ситуацией, то рэкетные, в большинстве случаев, лишь усугубляют реальное

положение дел. Поэтому необходимо различать оправданные, помогающие эмоции и ложные, неаутентичные чувства.

Выделяют четыре основных аутентичных чувства. Одно положительное – радость. Три негативных – страх, гнев, печаль. Если радость может относиться и к прошлому, и к настоящему, и к будущему, то негативные чувства имеют строго определенную ориентацию во времени. Аутентичная тревога позволяет быть осторожным, предсказывая опасности в будущем. Аутентичный гнев позволяет мобилизовать силы для «рывка» в настоящем. Аутентичная печаль помогает проститься с прошлым. Эти чувства становятся неоправданными, если они неверно ориентированы во времени. Страх и гнев, ориентированные в прошлое, не в состоянии изменить уже свершившееся. Страх и печаль в настоящем снижают энергетическую обеспеченность и эффективность действий. Гнев или печаль по поводу еще не наступивших событий также не мобилизуют позитивные ресурсы.

Культурные стереотипы запрещают переживать некоторые эмоции. Часто социально неодобряемым оказываются гнев, обида, тревога. Даже испытывая сильные эмоции, человек может искренне «не замечать» их наличие («Я вовсе не расстроился... не обиделся... я не сержусь... я ничего не боюсь...»).

Первый шаг к управлению эмоциями – признание их наличия.

Второй шаг – изучение ситуаций, их вызывающих. Знание своих реакций позволяет быть подготовленным к появлению эмоций, не дать им застать себя врасплох.

Третий шаг – различение аутентичных и неконструктивных реакций. Аутентичные чувства помогают справиться с ситуацией, неоправданные – мешают.

А. Эллис предложил еще один критерий для идентификации неоправданных чувств. Оправданные оценки ситуации включают такие эмоции, как разочарование, грусть, раздражение, сожаление, неудовольствие и могут быть ранжированы человеком от 1 до 99. Неоправданные эмоциональные оценки ситуации начинаются со 101 и уходят в бесконечность. Они включают в себя такие переживания, как депрессия, тревога, ярость, отчаяние, враждебность, жалость к себе и тому подобное. Главное в неоправданных переживаниях, с точки зрения Эллиса, – их чрезмерный, преувеличенный характер.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Мобилизующая функция нервно-психического напряжения. Аутентичные эмоции.
2. Оправданные, помогающие эмоции и ложные, неаутентичные чувства: практические приемы управления эмоциями в данном контексте.
3. Роль и место «губительного мышления» в процессе управления эмоциями.

Задания:

1. Составить памятку «Э. Берн о “рэкетных” чувствах».
2. Эссе на тему: «Граница оправданности / неоправданности чувств».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.

3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 6. Когнитивные механизмы эмоциональной реакции

Практические занятия 11-12

Цель: формирование знаний о когнитивных механизмах эмоционального реагирования.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения когнитивных механизмов эмоциональной реакции.

Теоретическая часть.

Паттерны губительного мышления запускаются в состоянии стресса потому, что у субъекта имеются особые установки. Установка – устойчивая предрасположенность индивида к определенной форме реагирования на какой-либо объект. Она включает в себя когнитивный компонент – знания об объекте, аффективный компонент – эмоциональное отношение к объекту и поведенческий компонент – устойчивый способ внешнего поведения. Эллис выявил и описал когнитивные составляющие ряда таких установок. Он обратил внимание, что практически все люди имеют убеждения, опосредующие их восприятие событий, заставляющие трактовать происходящее определенным, предсказуемым образом. Чтобы подчеркнуть, что эти убеждения недоказуемы и принимаются на веру, он назвал их *иррациональными верованиями (irrational beliefs)*. Некоторые из таких верований вполне безвредны, некоторые – определенно полезны. Особую группу составляют вредоносные верования.

Наиболее прямым методом в когнитивной терапии является выявление убеждений клиента из беседы с ним. В разговоре выделяются явные суждения и скрытые убеждения, стоящие за ними. Эллис описал 10 вредоносных иррациональных убеждений, которые встречались ему особенно часто.

1. Все должны меня любить. Будет невыносимо, если те, кто важен для меня, не одобряют моих поступков или откажут мне (следствие слишком сильного беспокойства по поводу мнения окружающих).

2. Никогда нельзя терпеть неудачу, нужно делать все на «5» (перфекционистские тенденции: чрезмерно высокие требования к себе в бизнесе, учебе, спорте, сексе, отношениях и т.п.).

3. Все должно быть таким, как мне хочется. Если этого не произойдет, мне этого не перенести! (инфантильные ожидания, основанные на «принципе удовольствия»).

4. Все мои неприятности из-за плохих людей. Если со мной произошло что-то из перечисленных выше неприятностей (меня не будут любить и уважать, меня постигнет неудача, все пойдет не так, как хочется, или со мной поступят несправедливо), я всегда буду сваливать вину на кого-то другого (тенденции обвинять других, предъявляя к ним завышенные требования).

5. Если я сильно поволнуюсь из-за предстоящего события или того, как кто-то воспримет меня, дела пойдут лучше (характерное проявление чрезмерной тревоги в ситуациях, связанных с ожиданием события, на которое невозможно повлиять).

6. У каждой проблемы есть единственное наилучшее решение, и мне нужно его найти – и немедленно! (могут отвергаться «не идеальные» решения, которые могли бы привести к позитивным последствиям).

7. Легче избежать трудной ситуации и ответственности за нее, чем потом разбираться с ней (проявление чрезмерной пассивности, избегание рискованных шагов).

8. Если ни к чему не относиться серьезно, не придется огорчаться (постоянное обесценивание происходящего).

9. Причина всего, происходящего со мной – моих чувств и поступков – в моем ужасном прошлом (объяснение неудач событиями прошлого, не оказывающими реального влияния на данный момент).

10. На свете не должно быть плохих людей и обстоятельств. Если мне все же придется столкнуться с ними, то это меня очень сильно расстроит (например, возмущение по поводу чьего-то «неправильного» поведения).

Если человек, имеющий подобное убеждение, сталкивается с фрустрирующей ситуацией, ход его мыслей неизбежно приобретает губительный характер. Он тревожится, обвиняет окружающих, предъявляет к ним повышенные требования, которым они не обязаны соответствовать, и т.д. Такие размышления становятся навязчивыми, приковывают внимание, дестабилизируют эмоциональное состояние и приводят к возникновению разрушающих переживаний.

Эллис подчеркивал, что характерной чертой этих убеждений является их ложный характер. Строго говоря, беда не в том, что эти убеждения иррациональны: любые наши убеждения никогда абсолютно точно не отражают реальность. Эти убеждения называются вредоносными потому, что наносят реальный вред, приводят к дезадаптации и разрушающим переживаниям.

Естественно, эти десять верований не исчерпывают собой все когнитивные образования, влияющие на возникновение эмоциональных реакций. Однако распространенность этих верований и их неконструктивный характер требуют к ним особого внимания.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Понятие «установки» в рамках психофизиологической теории Узнадзе.
2. Когнитивный компонент установки. Аффективный компонент установки.
3. Поведенческий компонент установки.
4. Альберт Эллис об «иррациональных верованиях».
5. «Вредоносные верования».
6. Десять неконструктивных иррациональных убеждений, по А.Эллису.

Задания:

1. Составить схему «Когнитивное и эмоциональное в мышлении».
2. Эссе на тему: «Ещё 10 иррациональных убеждений».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 7. Значение «иррациональных убеждений» в управлении

эмоциональным состоянием

Практические занятия 13-14

Цель: формирование знаний об «иррациональных убеждениях» и их значении в управлении эмоциональным состоянием.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения выявления значения «иррациональных убеждений» в управлении эмоциональным состоянием.

Теоретическая часть.

Р. Мак-Маллин, обобщая практику современной рационально-эмотивной терапии (РЭТ), перечисляет следующие психологические категории, соответствующие «В» в формуле АВС: внутренний разговор с собой; темы и рассказы; объяснения; стиль объяснения; мысленные ассоциации; персонализированные мифы; материализация

абстрактного; воображение; предрассудки; предположения; оценки; внутренние сценарии; прототипы; обработка информации; атрибуции; умозаключения и выводы; категории; ярлыки (слова и фразы); лингвистические прототипы; восприятие; избирательное внимание; избирательное невнимание; избирательная память; когнитивные карты; когнитивное обусловливание; жизненные ориентиры; требования к себе; самооффективность; я-концепция; образы; самоинструктирование; идеализированные когнитивные модели; когнитивные схемы; гештальты и гештальт-паттерны; связи между паттернами; нейронные сети; мозговая организация; ведущий образ действий.

Убеждения человека, оказывающие влияние на его эмоциональные проблемы, обычно содержат в себе множество слоёв. Наиболее ранним и глубоким является решение относительно собственного благополучия и доверия – экзистенциальная позиция. Она может играть роль фильтра, организующего восприятие и оценку опыта. Для ее оправдания и подтверждения под воздействием родительских предписаний принимается раннее решение относительно себя, людей и жизни, которое может стать центральным убеждением. Это убеждение, в свою очередь, влияет на мировосприятие, формирует частные убеждения относительно конкретных жизненных обстоятельств и совокупность установок.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Эмоциональная реакция как ответ на интерпретацию события.
2. Знаменитая формула «АВС» – анализ составляющих.
3. Психологические категории «В» – beliefs по Р.Мак-Маллину.
4. «В» – beliefs и «Я»-концепция.
5. Робертс Бернс о функциях «я-концепции».
6. Достижение внутренней согласованности личности.
7. Интерпретация жизненного опыта личности: представления о себе.
8. «Я-концепция как источник ожиданий».

Задания:

1. Составить схему «Функции я-концепции».
2. Эссе на тему: «Феномен “самоутверждающегося пророчества”».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 8. Технологии коррекции эмоциональной и поведенческой реакции.

Поведенческие технологии стресс-менеджмента

Практические занятия 15-16

Цель: формирование знаний о технологиях коррекции эмоциональных и поведенческих реакций и поведенческих технологиях стресс-менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда (ПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сути стресс-менеджмента с точки зрения знаний о технологиях коррекции эмоциональных и поведенческих реакций и поведенческих технологиях стресс-менеджмента.

Теоретическая часть.

Изучение собственных иррациональных убеждений помогает справиться с эмоциональными следами ситуации, оно может повысить «эмоциональную устойчивость» в сложной ситуации и предотвратить появление нежелательной реакции. Однако существуют и другие стратегии управления эмоциональным состоянием. Обширная группа методов и методик управления эмоциями основана на классической схеме «стимул – реакция». Эмоция здесь рассматривается как поведение и прежде всего как комплекс вегетативных реакций. Для управления этими реакциями используются приемы, в основе которых лежат механизмы классического, оперантного, инструментального и косвенного обусловливания.

В отличие от ориентации на РЭТ на длительную перспективу в изменении жизненных установок, эти методики направлены прежде всего на то, чтобы освободиться от переживаний здесь и сейчас. Такие способы особенно эффективны для быстрого преодоления сильных негативных эмоций в конфликтной ситуации и особенно – в ситуации вынужденного общения.

В профессиональной деятельности и в быту порой мы сталкиваемся с людьми, которые проявляют негативные, разрушительные переживания. Свои эмоции они нередко направляют на окружающих, которые становятся «объектами» для канализации их болезненных реакций. Если вы становитесь таким «объектом», то вам, возможно, следует кое-что предпринять для психологической самозащиты.

Общие принципы

Когда человек переживает сильные эмоции, важно относиться с уважением к попыткам выразить их: ведь большинству людей выразить свои чувства словами довольно трудно. Возможно, следует набраться терпения, когда кто-то бурно переживает эмоциональную реакцию. Один из признаков зрелости – умение предоставить другим возможность выразить свои чувства (естественно, в определенных пределах), не обижаясь

на них и не поддаваясь собственным эмоциям. Когда вы имеете дело с чьими-то бурными эмоциями, используйте техники активного слушания, локализации претензии.

- *Отойдите от негативной борьбы за власть.* Нередко люди стремятся к власти для того, чтобы преодолеть ощущение беспомощности и низкой самооценки. Лучше не участвовать в этом бессмысленном соревновании: как конфронтация с таким человеком, так и сдача позиций обычно только поощряют его негативное поведение. Более эффективная линия поведения – помочь такому человеку укрепить его самооценку путями, не связанными с попытками побороть вас.

- *Не поддавайтесь соблазну отомстить.* Желание отомстить – одна из самых трудных эмоций, с которыми вам придется иметь дело в конфликте. Иногда оно проистекает из чувства глубокой обиды. Далеко не всегда удастся нейтрализовать его с помощью призывов к порядочности и справедливости. Помните, что обида – неаутентичное чувство, под которым часто скрывается страх, тревога. А месть обычно направлена на то, чтобы пережить торжество, «сплясать на костях» оппонента. Торжествуя победу над оппонентом, вы часто уменьшаете свой выигрыш в целом. Особенно неэффективна месть как стратегия по отношению к людям, с которыми вам вместе предстоит жить или работать.

- *Не поощряйте негативных реакций.* Помните, что с точки зрения поведенческой психологии, любое поощрение приводит к учащению поощряемого акта. Ваш оппонент может стремиться снизить свою тревогу, связанную с ощущением низкой самокомпетентности, вызывая у вас негативные эмоции: манипулирование вашими реакциями дает ему ощущение власти. Ваши негативные реакции будут для такого человека поощрением. Разумнее активно поощрять поведение, которое соответствует вашим needs. При любой возможности поощряйте позитивные шаги других и игнорируйте попытки негативными средствами снискать ваше внимание.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Метод управления эмоциональным поведением Альберта Эллиса.
2. Эмоциональные переживания и шаблоны поведения.
3. Изменение шаблонов поведения.
4. Этап анализа поведения и переживаний. Иницилирующее событие и эмоции.
5. Этап «Поведение – мишень» в рамках метода РЭТ.
6. Мыслительные шаблоны и поведение, насыщенное разрушительными эмоциями.
7. Причины взаимосвязи иррациональных убеждений и губительного мышления.
8. Эмоциональная устойчивость в психотравмирующих ситуациях.
9. Психологическая безопасность в деловом общении.
10. Техники и приемы защиты от проявления болезненных эмоций собеседников.
11. Феномен «трудного клиента».
12. Общие принципы психологической защиты.
13. Приемы, направленные на дистанцирование и избегание оппонента, прекращения отношений.
14. Приемы, направленные на искажение восприятия оппонента.

Задания:

1. Опишите метод управления эмоциональным поведением Альберта Эллиса.
2. Заполнить таблицу: «Причины взаимосвязи иррациональных убеждений и губительного мышления»

Причина	Краткая характеристика

3. Составить и заполнить таблицу: «Техники и приемы защиты от проявления

болезненных эмоций собеседников».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине
«СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ В КАДРОВОЙ СЛУЖБЕ»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА.....	
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ.....	
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершённую, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать её партнеру-сокурснику.

Отчёт по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Проведение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к занятиям. Обзавайтесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Занятие представляет собой обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя, углубление и закрепление теоретических знаний, развитие навыков самостоятельного решения задач.

При подготовке к занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы занятия. Такие ответы пригодятся для зачёта или экзамена. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту для зачёта дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций.
- Понимание главных понятий, их связей.
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно.
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.
- Навыки самостоятельного решения задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по предметной сфере и конкретной теме;

- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;

- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь принципиальное значение сегодня.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Хорошо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе. Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д.; многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»
студента ... курса (фамилия, имя, отчество)
института, группы*

Тема: «.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Примерные темы докладов

1. «Я-концепция» как совокупность установок человека «на себя». Когнитивный аспект по отношению к «я-концепции».
2. «Образ Я» как совокупность представлений человека о себе. Оценочный аспект. Поведенческий аспект.
3. Личные суждения и устойчивые тенденции поведения личности.
4. Ролевые и статусные характеристики (Кто я?)
5. Физические и психологические черты, характеристики (Какой я?)
- Мотивация, ценности, интересы (Что я хочу?)
6. Представления о собственных способностях (Что я могу?)
7. Описание идеальных и материальных ценностей, обладание которыми значимо для личности (Что мне принадлежит?).
8. Значимость этих вопросов в зависимости контекста жизненных ситуаций и периодов времени жизни.

9. Сценарный анализ Эрика Берна. «Родительские послания (мэсседжи)» и неконструктивные решения.
10. Виды негативных «месседжей».
11. Прототипы разрушительных сценарных предписаний по Роберту и Мэри Гулдингам.
12. Теория жизненных сценариев К.Стайнера.
13. Экзистенциальные жизненные позиции по Э.Берну.
14. «Базовое доверие» по К.Хорни и Э.Эриксону.
15. Иерархия убеждений.
16. Изучение роли «Я» концепции и системы убеждений в формировании эмоциональных реакций.
17. Поведенческие технологии стресс-менджмента
18. Эмоциональная устойчивость в психотравмирующих ситуациях. Психологическая безопасность в деловом общении.
19. Техники и приемы защиты от проявления болезненных эмоций собеседников.
20. Феномен «трудного клиента». Общие принципы психологической защиты. Приемы, направленные на дистанцирование и избегание оппонента, прекращения отношений.
21. Приемы, направленные на искажение восприятия оппонента.
22. «Фильтры», предназначенные для защиты от психологического вторжения. Техники, предназначенные для сохранения самообладания и регулирования личностью своего поведения в сложной обстановке, во взаимодействии с трудными, неприятными для контакта людьми.
23. Правила и допуски применения. Доминанта отвлечения от враждебности оппонента.
24. Техники, направленные на снятие эмоционального напряжения.
25. Метод прогрессивной мышечной релаксации Якобсона.
26. Подход В. Райха.
27. Техники психофизической регуляции, направленные на мышечное расслабление.
28. Аутогенная тренировка И. Шульца
29. "Эмоциональные следы": технологии изменений эмоционального последствия ситуаций
30. «Накапливаемые» переживания по Э. Берну. «Марки».
31. Затаенная обида: деструктивный ресурс.
32. Техники, используемые для завершения негативных переживаний минувших событий.
33. Отличие эмоциональных «марок» от оправданных переживаний. Своевременное выражение своих чувств оппоненту. Правила и условия высказывания накопившихся негативных чувств.
34. Освобождение от гнева за счет извлечения уроков из ситуации. Рефрейминг. Изменение оценки происшедшего. Когнитивное переструктурирование ситуации.
35. Изменение контекста – изменение восприятия события – переоценка жизненной ситуации. Способы реорганизации восприятия.
36. Метод систематической десенсибилизации Дж. Вольпе.
37. Классическое обусловливание по И.П. Павлову и Дж. Уотсону.
38. Стратегии ослабления стресса. Допуски и побочные эффекты.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Примерный перечень вопросов

1. Поведенческие технологии стресс-менеджмента
2. Эмоциональная устойчивость в психотравмирующих ситуациях. Психологическая безопасность в деловом общении.
3. Техники и приемы защиты от проявления болезненных эмоций собеседников.
4. Феномен «трудного клиента». Общие принципы психологической защиты. Приемы, направленные на дистанцирование и избегание оппонента, прекращения отношений.
5. Приемы, направленные на искажение восприятия оппонента.
6. «Фильтры», предназначенные для защиты от психологического вторжения. Техники, предназначенные для сохранения самообладания и регулирования личностью своего поведения в сложной обстановке, во взаимодействии с трудными, неприятными для контакта людьми.
7. Правила и допуски применения. Доминанта отвлечения от враждебности оппонента.
8. Техники, направленные на снятие эмоционального напряжения.
9. Метод прогрессивной мышечной релаксации Якобсона.
10. Техники психофизической регуляции, направленные на мышечное расслабление.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:

-собеседование;

- доклад.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.
2. Портнягина, А.М. Психология стресса [Электронный ресурс] / А.М. Портнягина: учебное пособие. – Красноярск: СибГУ им. академика М.Ф. Решетнёва, 2019. – 98 с.
3. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

Дополнительная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2015. – 510 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 46 с.
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

3. Методические указания по написанию курсовых работ по дисциплине «Стресс-менеджмент в кадровой службе»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 14 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».