

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:02
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026
Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Кучковой Виктор Викторович, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд.наук гос.упр., заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины *Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина *Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент* обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
F/01.6 Разработка корпоративной социальной политики	ПК-4	Способен разрабатывать корпоративную социальную политику с учетом стратегии развития организации	ПК-4.3	Организует взаимодействие с представительными органами работников, общественными организациями и государственными органами	ПК-4.3 3-5 Знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения ПК-4.3 3-9 Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда ПК-4.3 У-12 Умеет соблюдать нормы этики делового общения

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2,00 з.е., 72 ак.час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 12 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 12 ак.час на лекции и 28 ак.час на практические занятия. 44 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент реализуется в 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

Самоменеджмент;
Современные тенденции управления персоналом;
Стратегическое управление человеческими ресурсами.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	В С Е Г О	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк					К
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Т.1.	Физиологические и психологические основы стресса: от эволюции к офису	11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, тестирование
Т.2.	Диагностика организационного стресса: инструменты HR- специалиста	11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	7	Доклад, тестирование
Т.3.	Профессионально е выгорание и его маркеры: предикторы и ранняя	11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	7	Доклад, тестирование

	диагностика (МВІ)													
Т.4.	Копинг-стратегии и регуляция: технологии стресс-менеджмента для сотрудника	11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, тестирование
Т.5.	Профилактика стресса на организационном уровне: дизайн работы и культура wellbeing	12	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	Доклад, тестирование
Т.6.	Управление стрессом в конфликтах и кризисных коммуникациях	12	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	Доклад, тестирование
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Итого		72	12	0	0	12	0	0	0	4	0	0	44	

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Физиологические и психологические основы стресса: от эволюции к офису

Раскрывает: ПК-4.3 3-5 + ПК-4.3 3-9 +ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Понятие стресса как неспецифической реакции организма на требование среды. Классическая модель Ганса Селье: стадии «тревога → сопротивление → истощение». Различие между эустрессом (мобилизующим) и дистрессом (разрушающим). Влияние гормонов (адреналин, кортизол) на поведение сотрудника. Индивидуальные факторы восприятия стресса: локус контроля (интернальный/экстернальный), уровень нейротизма, тревожность как черта личности. Когнитивные искажения в стрессовой ситуации (катастрофизация, свехобобщение). Для HR-специалиста: почему два сотрудника по-разному реагируют на дедлайн и как это учитывать при подборе и адаптации.

Тема 2. Диагностика организационного стресса: инструменты HR-специалиста

Раскрывает: ПК-4.3 3-5 + ПК-4.3 3-9 +ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Стресс как системный феномен в организации, а не только личная проблема. Основные методы диагностики: опросники (PSM-25, Шкала организационного стресса), наблюдение за поведенческими маркерами (рост ошибок, опоздания, избегание коммуникаций). Анализ объективных HR-показателей: абсентеизм (прогулы и частые больничные), презентеизм (присутствие на работе без продуктивности), текучесть кадров в разрезе подразделений. Проведение стресс-аудита: выявление «горячих точек» (ролевая неопределенность, перегрузка, конфликт требований). Этические ограничения при диагностике. Формирование отчета для руководства с рекомендациями.

Тема 3. Профессиональное выгорание и его маркеры: предикторы и ранняя диагностика (МВІ)

Раскрывает: ПК-4.3 3-5 + ПК-4.3 3-9 +ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Выгорание как результат хронического некупированного стресса на рабочем месте. Трехкомпонентная модель Кристины Маслач: эмоциональное истощение (ядро выгорания), деперсонализация (циничное отношение к работе и людям), редукция персональных достижений (чувство неэффективности). Факторы риска: помогающие профессии, высокая эмоциональная нагрузка, несправедливость вознаграждения, отсутствие автономии. Диагностический инструмент: методика МБИ (Maslach Burnout Inventory) и ее адаптации. Ранние маркеры для HR: изменение коммуникативного стиля сотрудника, «утрата блеска в глазах», рост конфликтности или замкнутости. Различение выгорания и депрессии. Роль HR в профилактике выгорания на уровне организации.

Тема 4. Копинг-стратегии и регуляция: технологии стресс-менеджмента для сотрудника

Раскрывает: ПК-4.3 З-5 + ПК-4.3 З-9 + ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Понятие копинга (совладающего поведения) по Р. Лазарусу и С. Фолькман. Три типа стратегий: проблемно-ориентированный копинг (изменение ситуации), эмоционально-ориентированный (изменение отношения к ситуации), избегание. Примеры адаптивных и дезадаптивных копингов (прокрастинация, самолечение алкоголем, агрессия, самообвинение vs. планирование, поиск поддержки, переоценка). Техники саморегуляции, доступные сотруднику: дыхательные практики (квадратное дыхание), техники заземления, рефрейминг, «якорение» ресурсных состояний. Тайм-менеджмент как антистресс-техника. Разработка индивидуального копинг-профиля. Роль HR в обучении сотрудников эффективным копинг-стратегиям (тренинги, памятки, буклеты).

Тема 5. Профилактика стресса на организационном уровне: дизайн работы и культура wellbeing

Раскрывает: ПК-4.3 З-5 + ПК-4.3 З-9 + ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Стресс-менеджмент не только для сотрудника, но и для организации. Организационные стрессоры: информационная перегрузка, ролевой конфликт и неопределенность, плохая коммуникация, токсичное лидерство (микроменеджмент, несправедливая оценка), монотонность или хаотичность работы. Проектирование работы (job design) с учетом снижения стресса: ясность задач, обратная связь, автономия, значимость труда. Понятие wellbeing-культуры: программы благополучия (well-being programs). Конкретные меры: гибридный график, дни ментального здоровья, комнаты психологической разгрузки, доступ к корпоративному психологу,

политика отключения после работы (right to disconnect). Расчет экономической эффективности (ROI) программ профилактики стресса через снижение текучести, абсентеизма и ошибок. Роль HR как драйвера изменений.

Тема 6. Управление стрессом в конфликтах и кризисных коммуникациях

Раскрывает: ПК-4.3 3-5 + ПК-4.3 3-9 +ПК-4.3 У-12 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, умеет соблюдать нормы этики делового общения).

Содержание: Стресс и конфликт как взаимно усиливающие процессы: конфликт как стрессор, стресс как фактор эскалации конфликта. Конкретные коммуникативные триггеры стресса для сотрудников: неконструктивная обратная критика, игнорирование достижений, публичный выговор, непредсказуемость требований руководителя. Роль HR в острых ситуациях (стресс-инцидентах): массовое уведомление об увольнении, дисциплинарное взыскание, внутреннее расследование, конфликт сотрудник-руководитель. Техники фасилитации стрессовой коммуникации: активное слушание, валидация эмоций, «лесенка нейтральности», переформулирование критики в запрос. Алгоритм действий HR-партнера: снизить эмоциональный накал → отделить факты от интерпретаций → предложить процедурную справедливость. Посткризисная работа: дебрифинг и восстановление доверия в команде.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине *Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент* входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые

можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69			E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины *Б1.В.01.ДЭ.07.02. Стресс-менеджмент* используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, ситуационные задания, контрольные задания.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Физиологические и психологические основы стресса: от эволюции к офису. Раскрывает ПК-4.3

Тестовы задания:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какая стадия общего адаптационного синдрома по Г. Селье характеризуется мобилизацией ресурсов организма и повышением устойчивости к стрессору?

- А) Истощение
- Б) Тревога
- В) Сопротивление (резистенция)
- Г) Редукция

Что из перечисленного является примером эустресса (положительного стресса) для сотрудника?

- А) Хроническая перегрузка в течение полугода
- Б) Выполнение сложного, но интересного проекта в срок с чувством достижения
- В) Конфликт с коллегой на личной почве
- Г) Угроза увольнения без объективных причин

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие индивидуальные особенности повышают уязвимость сотрудника к дистрессу? (Выберите все верные)

- А) Интернальный локус контроля
- Б) Высокий уровень нейротизма
- В) Склонность к катастрофизации ситуаций
- Г) Гибкость когнитивных стратегий
- Д) Внешний локус контроля (экстернальность)

Какие изменения в поведении сотрудника могут указывать на хроническое действие кортизола? (Выберите все верные)

- А) Устойчивое снижение концентрации внимания
- Б) Повышение креативности и генерации идей
- В) Нарушение сна (бессонница или сонливость днём)
- Г) Увеличение числа ошибок в рутинных операциях

Д) Повышение скорости принятия решений.

Тест 3.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите стадии общего адаптационного синдрома (Г. Селье) в правильном порядке:

- 1) Истощение
- 2) Тревога
- 3) Сопротивление

Расположите этапы когнитивной оценки ситуации сотрудником (по Лазарусу) в логическом порядке:

- 1) Первичная оценка (что поставлено на карту?)
- 2) Вторичная оценка (могу ли я справиться?)
- 3) Переоценка (изменилась ли ситуация после действий?)

Тема 2. Диагностика организационного стресса: инструменты HR-специалиста. Раскрывает ПК-4.3.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой HR-показатель наиболее точно отражает ситуацию, когда сотрудник физически находится на рабочем месте, но работает с минимальной эффективностью из-за стресса?

- А) Абсентеизм
- Б) Презентеизм
- В) Текучесть кадров
- Г) Коэффициент покрытия персоналом

Какой опросник предназначен специально для измерения организационного

стресса на рабочем месте?

- А) Тест Кеттелла (16 PF)
- Б) Шкала депрессии Бека
- В) Опросник PSM-25 (Psychological Stress Measure)
- Г) Методика MBI (Maslach Burnout Inventory)

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие объективные данные HR-отдела могут свидетельствовать о повышенном уровне стресса в подразделении? (Выберите все верные)

- А) Рост числа краткосрочных больничных (3–5 дней)
- Б) Увеличение количества внутренних заявок на обучение
- В) Повышение частоты опозданий и ранних уходов
- Г) Снижение доли выполненных KPI в срок
- Д) Рост числа благодарностей от клиентов

Какие этические ограничения должен соблюдать HR при проведении стресс-аудита? (Выберите все верные)

- А) Анонимность сбора данных
- Б) Обязательное индивидуальное информирование всех сотрудников об их результатах
- В) Отказ от диагностики без согласия участников (информированное согласие)
- Г) Передача сырых ответов непосредственному руководителю
- Д) Использование результатов только для улучшения условий труда, а не для наказания

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите этапы проведения стресс-аудита в организации в правильном порядке:

1. Разработка рекомендаций и плана действий

2. Сбор данных (опросы, анализ HR-метрик, интервью)
3. Определение целей и гипотез аудита
4. Анализ и интерпретация результатов
5. Анонимное анкетирование сотрудников

Расположите поведенческие маркеры стресса по нарастанию тяжести (от ранних к поздним):

1. Избегание общения с коллегами
2. Постоянные опоздания и забывчивость
3. Легкая раздражительность и суетливость
4. Грубые ошибки в простых задачах, апатия

Тема 3. Профессиональное выгорание и его маркеры: предикторы и ранняя диагностика (МВІ). Раскрывает ПК-4.3.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какой компонент выгорания по К. Маслач считается его «ядром» и проявляется в чувстве опустошенности и отсутствия энергии?

- А) Деперсонализация
- Б) Редукция персональных достижений
- В) Эмоциональное истощение
- Г) Психосоматизация

Какое утверждение о различии между усталостью и выгоранием является верным?

- А) Усталость проходит после отдыха, выгорание — нет
- Б) Выгорание проходит после выходных, усталость — нет
- В) Усталость возникает только через год работы, выгорание — через месяц
- Г) Различий нет, это синонимы

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
Выбрать несколько правильных ответов.
Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие факторы на организационном уровне повышают риск выгорания сотрудников? (Выберите все верные)

- А) Четкая постановка задач и регулярная обратная связь
- Б) Несправедливость вознаграждения (усилия не равны оплате)
- В) Отсутствие автономии в принятии решений
- Г) Высокий уровень социальной поддержки от коллег
- Д) Ролевой конфликт (противоречивые требования)

Какие ранние поведенческие маркеры выгорания может заметить HR-специалист в коммуникациях сотрудника? (Выберите все верные)

- А) Появление циничных шуток о клиентах или работе
- Б) Резкое увеличение количества высказываний «бессмысленно», «всё равно не оценят»
- В) Энтузиазм при постановке новых задач
- Г) Избегание неформального общения с коллегами
- Д) Демонстрация сверхдостижений в короткие сроки

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите стадии развития профессионального выгорания (по Дж. Гринбергу) в логическом порядке:

1. Физическое истощение
2. Снижение самооценки (редукция достижений)
3. Эмоциональное истощение
4. Деперсонализация (цинизм к людям)

Расположите действия HR при подозрении на выгорание у ключевого сотрудника в правильном порядке (от первичных к долгосрочным):

1. Конфиденциальная беседа и предложение поддержки
2. Анализ рабочей нагрузки и ролевой ясности
3. Направление к корпоративному психологу (если есть)
4. Корректировка задач и временное снижение нагрузки

Тема 4. Копинг-стратегии и регуляция: технологии стресс-менеджмента для сотрудника. Раскрывает ПК-4.3.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая копинг-стратегия относится к проблемно-ориентированному совладанию (по Лазарусу и Фолькман)?

- А) Избегание мыслей о проблеме
- Б) Поиск инструментальной социальной поддержки (совета, помощи)
- В) Самокритика и самообвинение
- Г) Употребление алкоголя для снятия напряжения

Какая дыхательная техника наиболее эффективна для быстрого снижения физиологической активации в момент острого стресса?

- А) Глубокий вдох и задержка дыхания на 30 секунд
- Б) Квадратное дыхание (вдох-задержка-выдох-задержка на равные счёты)
- В) Частое поверхностное дыхание
- Г) Только выдох без вдоха

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие копинг-стратегии являются дезадаптивными (ухудшают состояние в долгосрочной перспективе)? (Выберите все верные)

- А) Поиск активной информации о проблеме
- Б) Прокрастинация (откладывание важных дел)
- В) Рефрейминг (переоценка ситуации как менее угрожающей)
- Г) Самолечение алкоголем или психоактивными веществами
- Д) Катастрофизация (преувеличение негативных последствий)

Какие техники тайм-менеджмента выступают эффективными антистресс-инструментами? (Выберите все верные)

- А) Метод «Помидора» (25 минут работы, 5 минут отдыха)
- Б) Работа без перерывов «до победного конца»
- В) Матрица Эйзенхауэра (деление задач по важности и срочности)
- Г) Правило 2 минут (если дело <2 минут — сделать сразу)
- Д) Выполнение всех задач в режиме многозадачности

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите шаги техники «рефрейминг» для сотрудника, попавшего в стрессовую ситуацию:

1. Найти в ситуации ресурс или возможность (чему это учит?)
2. Осознать автоматическую негативную мысль («я не справлюсь»)
3. Заменить интерпретацию на более адаптивную
4. Зафиксировать объективный факт (что именно произошло без оценок)

Расположите этапы самопомощи при остром стрессе (реакции «бей или беги») в физиологически правильном порядке:

1. Восстановить ритмичное дыхание (квадрат)
2. Отдалиться от стрессора на несколько метров (физически)
3. Выполнить заземление (ощутить ноги, стул, стол)
4. Использовать «якорь» (вспомнить ресурсный образ)

Тема 5. Профилактика стресса на организационном уровне: дизайн работы и культура wellbeing. Раскрывает ПК-4.3.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая мера относится к организационной профилактике стресса, а не к индивидуальной?

- А) Обучение сотрудников дыхательным практикам

- Б) Внедрение политики «права на отключение» после рабочего дня
- В) Рекомендация вести дневник стресса
- Г) Индивидуальная психотерапия для руководителя

Что из перечисленного является стрессором, заложенным в дизайн работы (job design)?

- А) Неудобное кресло в офисе
- Б) Ролевая неопределенность (сотрудник не знает, за что его оценивают)
- В) Громкий разговор коллеги в опенспейсе
- Г) Дождь по дороге на работу

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие элементы job design снижают организационный стресс сотрудника? (Выберите все верные)

- А) Автономия в способах выполнения задач
- Б) Регулярная и предсказуемая обратная связь
- В) Максимальное количество согласований каждой задачи
- Г) Ясность критериев успеха и оценки
- Д) Частая смена зон ответственности без инструкций

Какие показатели используются для расчета ROI (окупаемости) программ well-being? (Выберите все верные)

- А) Снижение текучести кадров
- Б) Уменьшение числа дней временной нетрудоспособности (больничных)
- В) Рост числа жалоб на условия труда
- Г) Снижение числа ошибок и брака
- Д) Увеличение числа сверхурочных часов

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите этапы внедрения программы профилактики стресса HR-службой:

1. Оценка текущего уровня стресса (опрос, метрики)
2. Выбор и пилотирование мер (например, гибридный график)
3. Расчет затрат и ожидаемого ROI
4. Запуск программы и коммуникация сотрудникам
5. Анализ эффективности и корректировка

Расположите уровни вмешательства в стресс-менеджмент от самого высокого (организационный) к самому низкому (индивидуальный):

1. Обучение сотрудников копинг-стратегиям
2. Изменение системы оплаты труда (устранение несправедливости)
3. Индивидуальные консультации с психологом
4. Перепроектирование должностных инструкций (ясность ролей)

Тема 6. Управление стрессом в конфликтах и кризисных коммуникациях. Раскрывает ПК-4.3.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая коммуникация руководителя с наибольшей вероятностью выступит острым стрессором для подчиненного?

- А) Письменная похвала за выполненный проект
- Б) Публичный выговор с критикой личности («Вы безответственный человек»)
- В) Просьба зайти на плановую встречу через 2 часа
- Г) Краткое сообщение о переносе дедлайна

Какая техника предполагает отделение фактов от эмоциональных интерпретаций в конфликте?

- А) «Лесенка нейтральности»
- Б) Активное слушание с кивками
- В) Техника «Якорение»
- Г) Квадратное дыхание

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие действия HR-партнера обязательны при стресс-инциденте (например, массовом уведомлении о сокращении)? (Выберите все верные)

- А) Провести дебрифинг для сотрудников (дать выговориться)
- Б) Игнорировать эмоции, сразу переходить к документам
- В) Обеспечить присутствие психологически подготовленного коммуникатора
- Г) Сказать «не переживайте, всё будет хорошо» без конкретики
- Д) Четко объяснить следующие шаги и сроки (процедурная справедливость)

Какие элементы составляют процедурную справедливость (procedural justice) в кризисной коммуникации HR? (Выберите все верные)

- А) Решение принимается за закрытыми дверями, причины не объясняются
- Б) Правила и критерии принятия решений понятны всем
- В) У сотрудников есть возможность задать вопросы и быть услышанными
- Г) Решение выносится единолично без объяснений
- Д) Решения применяются последовательно ко всем (без избранных)

Тест 3.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите шаги HR при остром конфликте «руководитель — подчиненный» в правильном порядке:

1. Восстановление доверия и посткризисный дебрифинг
2. Снижение эмоционального накала (валидация эмоций обеих сторон)
3. Отделение фактов от интерпретаций и поиск общего запроса
4. Раздельное интервью с участниками конфликта
5. Совместная встреча при условии готовности сторон

Расположите стадии нарастания стресса в конфликтной коммуникации (модель эскалации):

1. Личные оскорбления и угрозы
2. Жесткая позиционная борьба («я прав, ты нет»)
3. Предконфликтная ситуация (напряжение)

4. Инцидент (первое резкое слово или действие)

5.3. Каждый раздел дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
Итого:	x	0,2	20

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1 (Темы 1-6)

Ситуационные задания

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Задание 1

Компания «ТехноРесурс» (сфера IT-услуг, 450 сотрудников) последние 8 месяцев находится в фазе активного роста. Отдел подбора персонала (рекрутинга) состоит из 7 человек: руководитель отдела (Анна, 42 года) и 6 рекрутеров (все — женщины 24–35 лет). За полгода компания наняла 120 новых сотрудников. План по закрытию вакансий вырос в 2,5 раза.

Ситуация:

Последние 2 месяца HR-директор замечает тревожные сигналы:

Три рекрутера написали заявления на увольнение (один уже ушел, двое — на доработке две недели);

В отделе участились конфликты: рекрутеры спорят между собой из-за распределения «сложных» вакансий, руководитель Анна в присутствии других сотрудников критикует рекрутера Марину («Ты вообще думаешь? Таких кандидатов нельзя присылать!»);

Две сотрудницы (Марина и Светлана) стали систематически опаздывать на 20–30 минут и брать больничные «на 1–2 дня» по пятницам и понедельникам;

На планерках рекрутеры выглядят апатичными, перестали предлагать идеи, часто повторяют фразу: «Всё равно ничего не изменится»;

Качество закрытия вакансий снизилось: 40% кандидатов отсеиваются на этапе оффера, растут жалобы от нанимающих руководителей.

Дополнительные факты:

Кандидаты часто жалуются, что рекрутеры разговаривают «равнодушно и механически»;

Анна (руководитель) работает по 11–12 часов, сама проводит собеседования, не делегирует;

В компании нет программы well-being, дни ментального здоровья не предусмотрены;

Политика обратной связи формальная — раз в полгода, без промежуточных обсуждений;

Рекрутеры говорят, что «оценка только по количеству закрытых вакансий, не важно, какой ценой».

Задание для студента:

Проанализируйте ситуацию в отделе подбора персонала и ответьте на вопросы, каждый из которых относится к одной из шести тем курса «Стресс-менеджмент». Ответ должен быть аргументирован, с опорой на теоретические модели и предложениями практических HR-решений.

Задания к кейсу:

1. (Тема 1). Опираясь на модель общего адаптационного синдрома Г. Селье, определите, на какой стадии стресса, вероятнее всего, находятся рекрутеры Марина и Светлана (систематические опоздания, частые короткие больничные, апатия). Обоснуйте свой ответ. Какие индивидуальные факторы (локус контроля, тревожность, когнитивные искажения) могли бы усилить их уязвимость в данной ситуации? Приведите 2 примера когнитивных искажений, которые могут проявляться у сотрудниц.

2. (Тема 2). Какие объективные HR-метрики из описания ситуации уже указывают на высокий уровень организационного стресса в отделе подбора? Назовите не менее 3 показателей. Какой дополнительный инструмент диагностики (опросник или метод) вы бы порекомендовали HR-директору применить для уточнения причин стресса, и почему вы выбрали именно его? Опишите кратко, как провести стресс-аудит в этом отделе с соблюдением этических норм.

3. (Тема 3). Используя трёхкомпонентную модель выгорания К. Маслач (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений), проанализируйте поведение рекрутеров и руководителя Анны. Для каждого из

трёх компонентов приведите по одному примеру из описания кейса. Какие организационные факторы (не менее двух) в компании «ТехноРесурс» выступают предикторами выгорания? Предложите один способ ранней диагностики выгорания, который HR мог бы внедрить без дополнительных затрат.

4. (Тема 4). Какие дезадаптивные копинг-стратегии (не менее двух) демонстрируют сотрудницы отдела подбора? Обоснуйте примерами из текста. Какую адаптивную проблемно-ориентированную копинг-стратегию и какую эмоционально-ориентированную стратегию вы могли бы порекомендовать внедрить в качестве тренинга или памятки для рекрутеров? Опишите одну конкретную технику саморегуляции (дыхательная или когнитивная), применимую в момент острого стресса — например, после критики руководителя.

5. (Тема 5). Назовите не менее трёх организационных стрессоров, заложенных в текущий дизайн работы отдела подбора (ролевая неопределенность, перегрузка, справедливость вознаграждения и др.). Для каждого предложите конкретное изменение на уровне организации или процесса, которое снизит стресс (не перекладывая ответственность на сотрудника). Как вы обоснуете руководству компании инвестиции в программу well-being для этого отдела (какой ROI можно ожидать, назовите 2–3 показателя)?

6. (Тема 6). Проанализируйте коммуникацию руководителя Анны с подчиненной Мариной (фраза: «Ты вообще думаешь? Таких кандидатов нельзя присылать!»). Почему эта фраза выступает острым стрессором и нарушением процедурной справедливости? Опишите алгоритм действий HR-партнера (из 4–5 шагов) при этом стресс-инциденте, используя технику «лесенка нейтральности» или активное слушание. Как должен поступить HR после урегулирования острого конфликта для восстановления доверия в отделе?

Задание 2

Компания «ФинЛайн» (финансовый консалтинг, 200 сотрудников). Департамент клиентского сервиса (12 операторов колл-центра и 3 супервайзера) подчиняется руководителю Роману (38 лет). Роман работает в компании 7 лет, считается «крепким хозяйственником». 4 месяца назад компания внедрила новую CRM-систему, которая автоматически фиксирует время обработки каждого обращения и требует от операторов заполнения дополнительных полей.

Ситуация:

HR-директор Елена получает анонимные сигналы от сотрудников департамента, а также замечает следующие тенденции за последние 2–3 месяца:

Текущее: Из 12 операторов уволились 3, ещё 2 написали заявления на прошлой неделе. Причины в exit-интервью: «постоянный контроль», «невозможно дышать», «чувствую себя роботом».

Абсентеизм: Количество больничных среди операторов выросло на 40% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, преимущественно «простуды» и «головные боли» по понедельникам и пятницам.

Качество сервиса: Среднее время обработки звонка формально снизилось (это нравится руководству), но вырос процент повторных обращений (клиенты перезванивают с тем же вопросом) и выросла доля эскалаций на супервайзеров.

Моральное состояние: На планерках операторы молчат, предложений не вносят. В курилке HR-специалист слышит фразы: «Лишь бы не ошибиться, а не помочь клиенту», «Всё равно Роман найдёт, к чему придраться».

Роман (руководитель): Он стал ещё требовательнее: ввёл ежедневный скрининг всех звонков, вывешивает «красную доску ошибок» с фамилиями, пишет в общий чат резкие сообщения («Кто пропустил поле “источник обращения” — получит выговор»). Сам Роман задерживается до 21:00, выглядит уставшим, иногда срывается на подчинённых («Вы меня доведёте!»). На встрече с Еленой он заявляет: «Они просто не хотят работать. Раньше такого не было».

Дополнительные факты:

Система KPI операторов: 80% — скорость обработки (среднее время звонка), 20% — удовлетворённость клиентов (опросы после звонка). Показатели по качеству решения проблемы отсутствуют.

Обратная связь от Романа — только негативная (что сделано плохо). Положительное подкрепление отсутствует.

В компании нет практики «дней ментального здоровья», психолога нет.

Супервайзеры (3 человека) тоже жалуются Елене на выгорание, но боятся говорить открыто, так как Роман «может запомнить».

Задание для студента:

Проанализируйте ситуацию в департаменте клиентского сервиса «ФинЛайн» как HR-специалист. Ответьте на шесть вопросов (каждый относится к одной из тем курса «Стресс-менеджмент»). Аргументируйте ответы с опорой на теоретические модели и предлагайте практические HR-решения.

Задания к кейсу:

1. (Тема 1). Опираясь на концепцию дистресса, объясните, почему внедрение новой CRM-системы привело не к мобилизации (эустрессу), а к разрушительным последствиям. Какие физиологические маркеры хронического стресса (уровень кортизола, нарушения сна, психосоматика) можно предположить у операторов и у руководителя Романа на основе описания? Приведите по 2 примера для операторов и для Романа. Как тип локуса контроля (интернальный/экстернальный) влияет на восприятие этой ситуации разными сотрудниками?

2. (Тема 2). Перечислите не менее 4 объективных и поведенческих индикаторов организационного стресса в департаменте, которые уже видны из

описания. Какой метод диагностики (кроме exit-интервью) вы бы предложили HR-директору Елене для более точного выявления стрессоров, и почему? Опишите процедуру проведения этого метода в данном департаменте (кто, как, с какой периодичностью). Какие этические риски нужно учесть, учитывая стиль управления Романа?

3. (Тема3). Используя трёхфакторную модель выгорания К. Маслач, оцените состояние операторов и руководителя Романа. Для каждого из трёх факторов (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений) приведите по одному примеру из кейса для **операторов** и для **Романа** (отдельно). Назовите не менее трёх организационных предикторов выгорания, присутствующих в департаменте. Предложите один способ ранней диагностики выгорания, который не требует приглашения внешнего специалиста.

4. (Тема4). Какие дезадаптивные копинг-стратегии демонстрируют операторы (укажите не менее двух) и какие — руководитель Роман (укажите не менее двух)? Обоснуйте примерами из текста. Предложите для операторов одну адаптивную проблемно-ориентированную копинг-стратегию и одну эмоционально-ориентированную, которые HR мог бы внедрить через короткий тренинг. Для Романа предложите одну технику саморегуляции (конкретную, например, дыхательную или когнитивную), применимую в момент, когда он хочет написать резкое сообщение в общий чат.

5. (Тема5). Назовите не менее трёх организационных стрессоров, заложенных в текущий дизайн работы (job design) в департаменте клиентского сервиса. Для каждого стрессора предложите конкретное изменение на уровне организации или процесса (не перекладывая ответственность на сотрудника). Как внедрение политики «права на ошибку» и изменения системы KPI (добавление метрики качества решения проблемы) может снизить стресс? Как бы вы убедили руководство компании инвестировать в программу well-being для этого департамента? Назовите 2–3 показателя ROI, которые можно отследить.

6. (Тема6). Проанализируйте поведение руководителя Романа: «красная доска ошибок» с фамилиями, резкие сообщения в общем чате («Кто пропустил поле... — получит выговор»), публичная критика. Почему эти коммуникации являются острыми стрессорами и нарушают принцип процедурной справедливости? Опишите алгоритм действий HR-директора Елены при подготовке к разговору с Романом (что сказать, как построить беседу). Какую технику фасилитации («лесенка нейтральности» или активное слушание) вы примените, если Роман начнет защищаться и говорить: «Они просто не хотят работать»? Приведите пример диалога на 4–5 реплик.

Тестовые задания

С одним правильным ответом

Что из перечисленного является наиболее точным определением стресс-менеджмента в контексте управления персоналом?

А) Совокупность методов по снижению заработной платы сотрудников в кризисный период

Б) Система диагностики, профилактики и коррекции стрессовых состояний сотрудников на индивидуальном и организационном уровнях для сохранения их здоровья и эффективности

В) Процесс отбора кандидатов с высоким уровнем агрессии для работы в стрессовых условиях

Г) Техника психотерапии, применяемая только к руководителям высшего звена.

С несколькими правильными ответами

Какие меры относятся к организационному (системному) уровню профилактики стресса, а не только к индивидуальному? (Выберите все верные)

А) Обучение сотрудников дыхательным техникам и рефреймингу

Б) Перепроектирование должностных инструкций для устранения ролевой неопределённости

В) Внедрение политики «права на отключение» после рабочего дня

Г) Индивидуальные консультации с психологом для выгоревшего сотрудника

Д) Изменение системы КРІ с учётом не только скорости, но и качества работы

Е) Рекомендация сотруднику вести дневник стресса

На установление последовательности

Расположите этапы проведения HR-специалистом стресс-аудита в организации в правильной логической последовательности (от первого шага к последнему):

1. Разработка плана корректирующих мероприятий

2. Анализ объективных HR-метрик (текучесть, абсентеизм, презентеизм)

3. Определение целей и границ стресс-аудита

4. Анонимное анкетирование сотрудников с использованием валидных опросников

5. Подготовка отчёта для руководства с оценкой ROI предлагаемых мер

На установление соответствия

Установите соответствие между описанным состоянием или поведением сотрудника и компонентом выгорания по модели К. Маслач (MBI).

Описание (поведение/состояние)	Компонент выгорания
1. Сотрудник говорит: «Я встаю утром и уже чувствую себя разбитым. У меня нет сил даже открыть ноутбук».	А. Эмоциональное истощение
2. Менеджер по персоналу в разговоре с кандидатом использует механические фразы, не вслушивается, внутренне раздражается на вопросы соискателя.	Б. Деперсонализация (цинизм)
3. Сотрудник, который раньше гордился своими проектами, теперь говорит: «Моя работа ничего не значит, я всё равно ничего не меняю, и никто этого не замечает».	В. Редукция персональных достижений

С открытым ответом / задание на дополнение (вид «верно/неверно» с обоснованием)

Утверждение:

«Поскольку стресс является неизбежной частью любой работы, главная задача HR-специалиста — научить сотрудников самостоятельно справляться со стрессом с помощью индивидуальных техник саморегуляции (дыхание, тайм-менеджмент). Организационные изменения (например, пересмотр KPI или графика работы) не имеют значения, так как не устраняют субъективное переживание стресса».

Вопросы к заданию:

1. Верно ли данное утверждение в целом? (Ответ: верно / неверно)
2. Кратко обоснуйте свою позицию, опираясь на теоретические модели стресс-менеджмента (не менее 2 аргументов).
3. Приведите один пример из практики управления персоналом, когда изменение на организационном уровне оказалось эффективнее индивидуальных тренингов.

Доклад

Примерная тематика докладов в рамках КТ 1

1. Индивидуальные факторы стресс-уязвимости: локус контроля, нейротизм и когнитивные искажения (Тема 1. Способен использовать инструменты оценки персонала при подборе и аттестации).
2. Методы стресс-аудита в организации: от HR-метрик до опросных методик (Тема 2. Способен анализировать состояние и динамику кадровых процессов в организации.)
3. Трёхкомпонентная модель выгорания К. Маслач: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция достижений (Тема 3. Способен разрабатывать мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий

труда.)

4. Адаптивные и дезадаптивные копинг-стратегии: как обучить сотрудников эффективному совладанию со стрессом (Тема 4. Способен обучать и развивать персонал, в том числе навыкам саморегуляции и стресс-менеджмента.)

5. Организационные стрессоры и их устранение: перепроектирование работы и внедрение well-being программ (Тема 5. Способен разрабатывать и внедрять политики и процедуры в области управления персоналом.)

6. Коммуникативные стрессоры на рабочем месте: как HR управляет стрессом в конфликтах и кризисных ситуациях (Тема 6. Способен эффективно взаимодействовать с сотрудниками и разрешать трудовые споры и конфликты).

Методические рекомендации по подготовке доклада

Подготовка доклада развивает исследовательские навыки, расширяет кругозор и учит критически оценивать информацию. При работе над докладом по указанной теме необходимо составить план и отобрать ключевые источники. Изучая их, студент систематизирует полученные данные, формулирует выводы и обобщения.

Такая деятельность требует высокой степени самостоятельности и серьёзной интеллектуальной работы. Наибольшую пользу она принесёт при соблюдении следующих этапов:

ознакомление с основными научными трудами по теме (список рекомендует преподаватель);

анализ изученного материала, выделение наиболее важных фактов, точек зрения учёных и научных положений;

обобщение и логическое выстраивание материала (например, в виде развёрнутого плана);

написание текста доклада в научном стиле.

Структура доклада традиционно включает три части: введение, основную часть и заключение.

Во введении обозначают тему, показывают её связь с другими вопросами или место среди смежных проблем, кратко характеризуют использованные источники.

Основная часть строится логично и последовательно, в ней полностью раскрывается тема.

В заключении подводят итоги, формулируют выводы, подчёркивают значимость рассмотренной проблемы.

Опрос по темам 1-6

1. Чем отличается эустресс от дистресса? Приведите по одному примеру из рабочей среды для каждого состояния и объясните, как HR может способствовать превращению дистресса в эустресс.

(Тема 1 – способен понимать принципы работы психических процессов и состояний человека в трудовой деятельности)

2. Сотрудник с интернальным локусом контроля, оказавшись в стрессовой

ситуации, скорее всего:

- А) Обвинит руководство в несправедливости
- Б) Будет ждать, что проблема решится сама собой
- В) Проанализирует свои действия и попытается изменить подход к работе
- Г) Обратится к астрологу за прогнозом

(Тема 1 – способен использовать инструменты оценки персонала при подборе и аттестации).

3. В подразделении за три месяца текучесть кадров выросла с 12% до 28%, абсентеизм увеличился на 40%, а презентеизм, по оценкам руководителя, достиг 60% (сотрудники присутствуют, но работают неэффективно). Назовите не менее трёх возможных стрессоров, которые могли привести к этим изменениям. Какой дополнительный метод диагностики (опросник или качественный метод) вы бы рекомендовали для проверки гипотез?

(Тема 2 – способен анализировать состояние и динамику кадровых процессов в организации.)

4. HR-директор подозревает высокий уровень стресса в отделе продаж, но сотрудники в открытых опросах дают социально желательные ответы («всё хорошо»). Какой метод сбора данных вы предложите использовать, чтобы получить достоверную информацию, и почему именно этот метод? Укажите одно этическое ограничение при его применении.

(Тема 2 – способен проводить аудит и диагностику кадровых процессов и трудовых отношений)

5. Опишите три компонента профессионального выгорания по модели К. Маслач. Для каждого компонента приведите пример поведения сотрудника из практики HR (реальной или гипотетической). Какой из компонентов, по вашему мнению, является «ядром» выгорания и почему?

(Тема 3 – способен понимать принципы работы психических процессов и состояний человека)

6. В IT-компании у трёх разработчиков диагностировано начальное выгорание (эмоциональное истощение и редукция достижений). Руководитель просит HR предложить меры. Назовите две меры на индивидуальном уровне и две меры на организационном уровне. Кратко обоснуйте, почему нельзя ограничиваться только индивидуальными мерами.

(Тема 3 – способен разрабатывать мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда)

7. Перечислите три дезадаптивные копинг-стратегии и три адаптивные. Для каждой дезадаптивной стратегии предложите одну адаптивную альтернативу, которой HR может обучить сотрудника (например: «избегание → планирование задачи по шагам»).

(Тема 4 – способен обучать и развивать персонал, в том числе навыкам саморегуляции)

8. Опишите алгоритм выполнения одной из дыхательных техник для снижения острого стресса (например, «квадратное дыхание» или «дыхание по счету»). Приведите пример ситуации на рабочем месте, когда эта техника была бы уместна, и объясните, почему она эффективна именно в этот момент.

(Тема 4 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития)

9. Сформулируйте три ключевых пункта политики компании «Право на отключение» (right to disconnect). Какие риски могут возникнуть при внедрении этой политики в глобальной компании с сотрудниками в разных часовых поясах? Предложите способ смягчения одного из рисков.

(Темы 5 – способен разрабатывать и внедрять политики и процедуры в области управления персоналом)

10. Руководитель публично сказал подчинённому: «Ты бездарь, ты всё делаешь не так, увольняйся». Подчинённый находится в остром стрессе, плачет и заявляет, что напишет жалобу в трудовую инспекцию. Опишите пошаговый алгоритм действий HR-партнера (4–5 шагов) при этом инциденте. Какие две ошибки HR не должен допустить в такой ситуации?

(Тема 6 – способен эффективно взаимодействовать с сотрудниками и разрешать трудовые споры и конфликты)

Каждый вопрос предполагает свободный ответ. Рекомендуемое время на один ответ – 2–3 минуты.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КАЖДОГО ИЗ ЗАДАНИЙ

Критерии оценивания ситуационных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без

		существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на

	практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Общая оценка по КТ 1 определяется путем нахождения среднего балла по всем заданиям, используемым в контрольной работе.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Физиологические и психологические основы стресса: от эволюции к офису.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Почему одна и та же рабочая ситуация (например, жёсткий дедлайн) для одного сотрудника является мобилизующим эустрессом, а для другого — разрушительным дистрессом? Какие индивидуальные факторы (локус контроля, нейротизм, тревожность) влияют на это различие? Приведите пример из практики управления персоналом.
2.	Опишите стадии общего адаптационного синдрома по Г. Селье. Как HR-специалист может распознать переход сотрудника со стадии сопротивления в стадию истощения? Назовите не менее трёх поведенческих маркеров.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая гормональная реакция является характерной для хронического дистресса и приводит к долгосрочным негативным последствиям для здоровья сотрудника (снижение иммунитета, нарушение памяти, депрессия)? А) Резкий выброс адреналина Б) Хронически повышенный уровень кортизола В) Увеличение выработки серотонина Г) Повышение уровня тестостерона		
2.	Сотрудник говорит: «Я никогда не смогу освоить эту новую программу, у меня всегда всё валится из рук, и вообще меня скоро уволят». Какое когнитивное искажение демонстрирует сотрудник?		

А) Персонализация Б) Сверхобобщение В) Катастрофизация Г) Чтение мыслей		
--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какая стадия общего адаптационного синдрома по Г. Селье характеризуется мобилизацией ресурсов организма и повышением устойчивости к стрессору?

- А) Истощение
- Б) Тревога
- В) Сопротивление (резистенция)
- Г) Редукция

Что из перечисленного является примером эустресса (положительного стресса) для сотрудника?

- А) Хроническая перегрузка в течение полугода
- Б) Выполнение сложного, но интересного проекта в срок с чувством достижения
- В) Конфликт с коллегой на личной почве
- Г) Угроза увольнения без объективных причин

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие индивидуальные особенности повышают уязвимость сотрудника к дистрессу? (Выберите все верные)

- А) Интернальный локус контроля
- Б) Высокий уровень нейротизма
- В) Склонность к катастрофизации ситуаций
- Г) Гибкость когнитивных стратегий
- Д) Внешний локус контроля (экстернальность)

Какие изменения в поведении сотрудника могут указывать на хроническое действие кортизола? (Выберите все верные)

- А) Устойчивое снижение концентрации внимания
- Б) Повышение креативности и генерации идей
- В) Нарушение сна (бессонница или сонливость днём)
- Г) Увеличение числа ошибок в рутинных операциях
- Д) Повышение скорости принятия решений.

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите стадии общего адаптационного синдрома (Г. Селье) в правильном порядке:

- 1) Истощение
- 2) Тревога
- 3) Сопротивление

Расположите этапы когнитивной оценки ситуации сотрудником (по Лазарусу) в логическом порядке:

- 1) Первичная оценка (что поставлено на карту?)
- 2) Вторичная оценка (могу ли я справиться?)
- 3) Переоценка (изменилась ли ситуация после действий?)

Тема 2. Диагностика организационного стресса: инструменты HR-специалиста.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Назовите не менее трёх объективных HR-метрик, которые могут служить косвенными индикаторами организационного стресса. Какая из них, на ваш взгляд, наиболее чувствительна к ранним стадиям стресса и почему?
2.	В чём заключается этическая проблема проведения стресс-диагностики в организации? Какие меры предосторожности должен предпринять HR-специалист, чтобы соблюсти баланс между пользой для компании и правами сотрудников?

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой показатель отражает ситуацию, когда сотрудник физически находится на рабочем месте, но из-за стресса работает с минимальной продуктивностью? А) Абсентеизм Б) Презентеизм В) Текучесть кадров Г) Лояльность персонала		
2.	Для диагностики организационного стресса в компании с 500 сотрудниками HR-директор решил использовать анонимное анкетирование. Какой опросник наиболее валиден для этих целей? А) ММПИ (Миннесотский многофакторный личностный опросник) Б) PSM-25 (Psychological Stress Measure) В) Тест Люшера Г) Опросник MBTI (типология Майерс-Бриггс)		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой HR-показатель наиболее точно отражает ситуацию, когда сотрудник физически находится на рабочем месте, но работает с минимальной эффективностью из-за стресса?

- А) Абсентеизм
- Б) Презентеизм
- В) Текучесть кадров
- Г) Коэффициент покрытия персоналом

Какой опросник предназначен специально для измерения организационного стресса на рабочем месте?

- А) Тест Кеттелла (16 PF)
- Б) Шкала депрессии Бека
- В) Опросник PSM-25 (Psychological Stress Measure)
- Г) Методика MBI (Maslach Burnout Inventory)

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие объективные данные HR-отдела могут свидетельствовать о повышенном уровне стресса в подразделении? (Выберите все верные)

- А) Рост числа краткосрочных больничных (3–5 дней)
- Б) Увеличение количества внутренних заявок на обучение
- В) Повышение частоты опозданий и ранних уходов
- Г) Снижение доли выполненных KPI в срок
- Д) Рост числа благодарностей от клиентов

Какие этические ограничения должен соблюдать HR при проведении стресс-

аудита? (Выберите все верные)

- А) Анонимность сбора данных
- Б) Обязательное индивидуальное информирование всех сотрудников об их результатах
- В) Отказ от диагностики без согласия участников (информированное согласие)
- Г) Передача сырых ответов непосредственному руководителю
- Д) Использование результатов только для улучшения условий труда, а не для наказания

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите этапы проведения стресс-аудита в организации в правильном порядке:

1. Разработка рекомендаций и плана действий
2. Сбор данных (опросы, анализ HR-метрик, интервью)
3. Определение целей и гипотез аудита
4. Анализ и интерпретация результатов
5. Анонимное анкетирование сотрудников

Расположите поведенческие маркеры стресса по нарастанию тяжести (от ранних к поздним):

1. Избегание общения с коллегами
2. Постоянные опоздания и забывчивость
3. Легкая раздражительность и суетливость
4. Грубые ошибки в простых задачах, апатия

Тема 3. Профессиональное выгорание и его маркеры: предикторы и ранняя диагностика (МВІ).

1. Задания открытого типа.
 - 1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Назовите три компонента выгорания по модели К. Маслач. Приведите по одному примеру поведения сотрудника для каждого компонента. Почему эмоциональное истощение считается «ядром» выгорания?
2.	Чем профессиональное выгорание отличается от обычной усталости? Какие вопросы HR может задать сотруднику, чтобы отличить одно от другого? Назовите 2–3 диагностических вопроса.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Сотрудник колл-центра перестал сочувствовать клиентам, отвечает механическими фразами, а в разговоре с коллегами называет клиентов «тупыми» и «надоедливými». Какой компонент выгорания по Маслач проявляется в этом поведении? А) Эмоциональное истощение Б) Деперсонализация В) Редукция персональных достижений Г) Психосоматизация		
2.	Какой организационный фактор является наиболее сильным предиктором профессионального выгорания по результатам мета-анализов? А) Низкая зарплата Б) Несправедливость вознаграждения (несоответствие усилий и оценки) В) Неудобное рабочее место Г) Длинный рабочий день		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какой компонент выгорания по К. Маслач считается его «ядром» и проявляется в чувстве опустошенности и отсутствия энергии?

- А) Деперсонализация
- Б) Редукция персональных достижений
- В) Эмоциональное истощение
- Г) Психосоматизация

Какое утверждение о различии между усталостью и выгоранием является верным?

- А) Усталость проходит после отдыха, выгорание — нет
- Б) Выгорание проходит после выходных, усталость — нет
- В) Усталость возникает только через год работы, выгорание — через месяц
- Г) Различий нет, это синонимы

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие факторы на организационном уровне повышают риск выгорания сотрудников? (Выберите все верные)

- А) Четкая постановка задач и регулярная обратная связь
- Б) Несправедливость вознаграждения (усилия не равны оплате)
- В) Отсутствие автономии в принятии решений
- Г) Высокий уровень социальной поддержки от коллег
- Д) Ролевой конфликт (противоречивые требования)

Какие ранние поведенческие маркеры выгорания может заметить HR-специалист в коммуникациях сотрудника? (Выберите все верные)

- А) Появление циничных шуток о клиентах или работе

Б) Резкое увеличение количества высказываний «бессмысленно», «всё равно не оценят»

В) Энтузиазм при постановке новых задач

Г) Избегание неформального общения с коллегами

Д) Демонстрация сверхдостижений в короткие сроки

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите стадии развития профессионального выгорания (по Дж. Гринбергу) в логическом порядке:

1. Физическое истощение
2. Снижение самооценки (редукция достижений)
3. Эмоциональное истощение
4. Деперсонализация (цинизм к людям)

Расположите действия HR при подозрении на выгорание у ключевого сотрудника в правильном порядке (от первичных к долгосрочным):

1. Конфиденциальная беседа и предложение поддержки
2. Анализ рабочей нагрузки и ролевой ясности
3. Направление к корпоративному психологу (если есть)
4. Корректировка задач и временное снижение нагрузки

Тема 4. Копинг-стратегии и регуляция: технологии стресс-менеджмента для сотрудника

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	В чём разница между проблемно-ориентированным и эмоционально-ориентированным копингом? Приведите пример рабочей ситуации,

	когда предпочтителен первый тип, и пример, когда предпочтителен второй.
2.	Почему такие стратегии, как избегание, самолечение алкоголем и прокрастинация, считаются дезадаптивными? В каких краткосрочных ситуациях избегание может быть полезным? Приведите пример.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Сотрудник, столкнувшись с конфликтом с руководителем, решает записаться на курсы повышения квалификации, чтобы лучше выполнять свои обязанности. Какая копинг-стратегия здесь представлена? А) Эмоционально-ориентированное избегание Б) Проблемно-ориентированный копинг В) Дезадаптивная стратегия самообвинения Г) Пассивное ожидание		
2.	Какая техника саморегуляции наиболее эффективна для быстрого снижения физиологической активации в момент острого стресса (например, перед сложными переговорами)? А) Детальный анализ причин стресса Б) Квадратное дыхание (вдох-задержка-выдох-задержка) В) Ведение дневника стресса в течение месяца Г) Полное избегание стрессовой ситуации		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая копинг-стратегия относится к проблемно-ориентированному совладанию (по Лазарусу и Фолькман)?

- А) Избегание мыслей о проблеме
- Б) Поиск инструментальной социальной поддержки (совета, помощи)
- В) Самокритика и самообвинение
- Г) Употребление алкоголя для снятия напряжения

Какая дыхательная техника наиболее эффективна для быстрого снижения физиологической активации в момент острого стресса?

- А) Глубокий вдох и задержка дыхания на 30 секунд
- Б) Квадратное дыхание (вдох-задержка-выдох-задержка на равные счёты)
- В) Частое поверхностное дыхание
- Г) Только выдох без вдоха

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие копинг-стратегии являются дезадаптивными (ухудшают состояние в долгосрочной перспективе)? (Выберите все верные)

- А) Поиск активной информации о проблеме
- Б) Прокрастинация (откладывание важных дел)
- В) Рефрейминг (переоценка ситуации как менее угрожающей)
- Г) Самолечение алкоголем или психоактивными веществами
- Д) Катастрофизация (преувеличение негативных последствий)

Какие техники тайм-менеджмента выступают эффективными антистресс-инструментами? (Выберите все верные)

- А) Метод «Помидора» (25 минут работы, 5 минут отдыха)
- Б) Работа без перерывов «до победного конца»
- В) Матрица Эйзенхауэра (деление задач по важности и срочности)

- Г) Правило 2 минут (если дело <2 минут — сделать сразу)
- Д) Выполнение всех задач в режиме многозадачности

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите шаги техники «рефрейминг» для сотрудника, попавшего в стрессовую ситуацию:

1. Найти в ситуации ресурс или возможность (чему это учит?)
2. Осознать автоматическую негативную мысль («я не справлюсь»)
3. Заменить интерпретацию на более адаптивную
4. Зафиксировать объективный факт (что именно произошло без оценок)

Расположите этапы самопомощи при остром стрессе (реакции «бей или беги») в физиологически правильном порядке:

1. Восстановить ритмичное дыхание (квадрат)
2. Отдалиться от стрессора на несколько метров (физически)
3. Выполнить заземление (ощутить ноги, стул, стол)
4. Использовать «якорь» (вспомнить ресурсный образ)

Тема 5. Профилактика стресса на организационном уровне: дизайн работы и культура wellbeing.

1. Задания открытого типа.
 - 1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Назовите три организационных стрессора, связанных с дизайном работы (job design). Для каждого предложите конкретное изменение на уровне организации, которое снизит стресс.
2.	Что такое «право на отключение» (right to disconnect)? Какие риски и преимущества имеет внедрение этой политики для компании с удалёнными сотрудниками?

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая мера относится к организационной (системной) профилактике стресса, а не к индивидуальной? А) Обучение сотрудников дыхательным техникам Б) Внедрение гибридного графика работы В) Рекомендация вести дневник эмоций Г) Индивидуальная психотерапия для руководителя		
2.	Какой показатель используется для расчёта экономической эффективности (ROI) программ благополучия (well-being)? А) Рост числа жалоб в HR Б) Снижение текучести кадров В) Увеличение числа сверхурочных часов Г) Рост числа конфликтов		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая мера относится к организационной профилактике стресса, а не к индивидуальной?

А) Обучение сотрудников дыхательным практикам

Б) Внедрение политики «права на отключение» после рабочего дня

- В) Рекомендация вести дневник стресса
- Г) Индивидуальная психотерапия для руководителя

Что из перечисленного является стрессором, заложенным в дизайн работы (job design)?

- А) Неудобное кресло в офисе
- Б) Ролевая неопределенность (сотрудник не знает, за что его оценивают)
- В) Громкий разговор коллеги в опенспейсе
- Г) Дождь по дороге на работу

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие элементы job design снижают организационный стресс сотрудника?
(Выберите все верные)

- А) Автономия в способах выполнения задач
- Б) Регулярная и предсказуемая обратная связь
- В) Максимальное количество согласований каждой задачи
- Г) Ясность критериев успеха и оценки
- Д) Частая смена зон ответственности без инструкций

Какие показатели используются для расчета ROI (окупаемости) программ well-being? (Выберите все верные)

- А) Снижение текучести кадров
- Б) Уменьшение числа дней временной нетрудоспособности (больничных)
- В) Рост числа жалоб на условия труда
- Г) Снижение числа ошибок и брака
- Д) Увеличение числа сверхурочных часов

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите этапы внедрения программы профилактики стресса HR-службой:

1. Оценка текущего уровня стресса (опрос, метрики)
2. Выбор и пилотирование мер (например, гибридный график)
3. Расчет затрат и ожидаемого ROI
4. Запуск программы и коммуникация сотрудникам
5. Анализ эффективности и корректировка

Расположите уровни вмешательства в стресс-менеджмент от самого высокого (организационный) к самому низкому (индивидуальный):

1. Обучение сотрудников копинг-стратегиям
2. Изменение системы оплаты труда (устранение несправедливости)
3. Индивидуальные консультации с психологом
4. Перепроектирование должностных инструкций (ясность ролей)

Тема 6. Управление стрессом в конфликтах и кризисных коммуникациях.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие коммуникативные действия руководителя являются наиболее сильными стрессорами для подчинённых? Назовите три примера. Почему публичная критика личности, а не действия, особенно разрушительна?
2.	Опишите алгоритм действий HR-партнера при стресс-инциденте (например, сотрудник в слезах выбежал после разноса руководителя). Какие две ошибки HR не должен совершить в первые 10 минут?

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая техника предполагает отделение объективных фактов от эмоциональных		

	интерпретаций в конфликтной ситуации? А) Активное слушание Б) Лесенка нейтральности В) Якорение Г) Рефрейминг		
2.	Какое действие HR является недопустимым при разборе конфликта «руководитель — подчинённый» сразу после стресс-инцидента? А) Провести отдельные интервью с участниками Б) Сказать подчинённому: «Вы сами спровоцировали руководителя» В) Зафиксировать факты и эмоциональные реакции Г) Предложить подчинённому сделать паузу и выпить воды		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Какая коммуникация руководителя с наибольшей вероятностью выступит острым стрессором для подчиненного?

- А) Письменная похвала за выполненный проект
- Б) Публичный выговор с критикой личности («Вы безответственный человек»)
- В) Просьба зайти на плановую встречу через 2 часа
- Г) Краткое сообщение о переносе дедлайна

Какая техника предполагает отделение фактов от эмоциональных интерпретаций в конфликте?

- А) «Лесенка нейтральности»
- Б) Активное слушание с кивками

- В) Техника «Якорение»
- Г) Квадратное дыхание

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие действия HR-партнера обязательны при стресс-инциденте (например, массовом уведомлении о сокращении)? (Выберите все верные)

- А) Провести дебрифинг для сотрудников (дать выговориться)
- Б) Игнорировать эмоции, сразу переходить к документам
- В) Обеспечить присутствие психологически подготовленного коммуникатора
- Г) Сказать «не переживайте, всё будет хорошо» без конкретики
- Д) Четко объяснить следующие шаги и сроки (процедурная справедливость)

Какие элементы составляют процедурную справедливость (procedural justice) в кризисной коммуникации HR? (Выберите все верные)

- А) Решение принимается за закрытыми дверями, причины не объясняются
- Б) Правила и критерии принятия решений понятны всем
- В) У сотрудников есть возможность задать вопросы и быть услышанными
- Г) Решение выносится единолично без объяснений
- Д) Решения применяются последовательно ко всем (без избранных)

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Расположите шаги HR при остром конфликте «руководитель — подчиненный» в правильном порядке:

1. Восстановление доверия и посткризисный дебрифинг
2. Снижение эмоционального накала (валидация эмоций обеих сторон)
3. Отделение фактов от интерпретаций и поиск общего запроса
4. Раздельное интервью с участниками конфликта
5. Совместная встреча при условии готовности сторон

Расположите стадии нарастания стресса в конфликтной коммуникации (модель эскалации):

1. Личные оскорбления и угрозы
2. Жесткая позиционная борьба («я прав, ты нет»)
3. Предконфликтная ситуация (напряжение)
4. Инцидент (первое резкое слово или действие)

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	100-90
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей,	1-59

обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
---	--

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует

сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность -до 15 минут. Вторая часть -выступление обучающихся с

докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность – 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность – 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Озерникова, Т. Г. Профессиональное выгорание персонала организации : учебное пособие : в 2 частях / Т. Г. Озерникова. — Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2024–2025. — (Серия «Учебники НГТУ»).
2. Барсукова, С. А. Управление конфликтами и стрессами в организации : учебное пособие : в 2 частях / С. А. Барсукова. — Пенза : ПГУ, 2020. — 92 с. — ISBN 978-5-907262-55-3.
3. Cartwright, S., & Cooper, C. L. Managing Workplace Stress. — London : SAGE Publications, 1997. — 192 p. — ISBN 978-0761901972.

8.2. Дополнительная литература

1. Кох, М. Н., Петрова, Н. П. Психология в управлении организацией : учебное пособие / М. Н. Кох, Н. П. Петрова ; Кубанский ГАУ. — Краснодар : КубГАУ, 2024. — 88 с. — ISBN 978-5-907907-09-6.
2. Thompson, N. People Management in Practice / N. Thompson. — London : Routledge, 2026. — ISBN 9781041235255.
3. Купер, К. Л., О'Драйсколл, М. П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Пер. с англ. — Харьков : Гуманитарный центр, 2007. — 336 с. — ISBN 966-8324-40-X.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Кох, М. Н., Петрова, Н. П. Психология в управлении организацией : учебное пособие / М. Н. Кох, Н. П. Петрова ; Кубанский ГАУ. — Краснодар : КубГАУ, 2024. — 88 с. — ISBN 978-5-907907-09-6.
2. Thompson, N. People Management in Practice / N. Thompson. — London : Routledge, 2026. — ISBN 9781041235255.
3. Купер, К. Л., О'Драйсколл, М. П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Пер. с англ. — Харьков : Гуманитарный центр, 2007. — 336 с. — ISBN 966-8324-40-X.

8.4. Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)
- Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть
- Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)
- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству

- Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам
- Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов
- Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям
- КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ
- Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала
- Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система
- Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

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

Требования к аудиториям

- **Лекционные занятия:** учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.
- **Семинарские (практические) занятия:** аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).
- **Помещения для самостоятельной работы:** читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- **Доска** (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.
- **Мультимедийный проектор** – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассессмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.
- **Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук** для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).
- При необходимости – **ноутбук или планшет** для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- **Пакет Microsoft Office** (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).

- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):
 - *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).
- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- **Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»** – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.
Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.
- **Справочно-правовая система «Гарант»** – альтернативный источник правовой информации.
Режим доступа: <http://www.garant.ru>
- **Официальный интернет-портал правовой информации** (правовой портал) – официальное опубликование законов.
Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>
- **Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России)** – для изучения требований к должностям.
Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>
- **Электронно-библиотечные системы (ЭБС)** – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/паролю).
- **Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google)** – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов.

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).