

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО  
Кафедра психологии личности

**Б1.В.ДВ.04.01 ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»  
Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности  
Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения  
очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2020

**Психология буллинга и моббинга в организации**

Рабочая программа дисциплины

Составитель(и):

Преподаватель Д.П.Ткаченко

Ответственный редактор

Д.пс.н., профессор, зав.кафедрой В.Р.Орестова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Психологии личности

№14 от 28.06.2017

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

#### 1.1 Цель и задачи дисциплины

#### 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

#### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

#### 5.1. Система оценивания

#### 5.2. Критерии выставления оценок

#### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### 6.1. Список источников и литературы

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

### **9. Методические материалы**

#### 9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

#### 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

## **Приложения**

### Приложение 1. Аннотация дисциплины

### Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: обеспечить комплексное представление о социальных, психологических и биологических аспектах, связанных с возникновением феномена буллинга и моббинга в организации.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть теоретико-методологические основы психологии буллинга и моббинга, основы психокоррекционной работы с лицами, пострадавшими от данного вида насилия.
- рассмотреть основные формы данного поведения, этапы и механизмы развития «травли» в коллективе, психологические характеристики участников процесса;
- получить знания об основных путях профилактики буллинга и моббинга, а также психокоррекционных процедур, направленных на участников процесса; об основных путях законодательного регулирования подобного рода ситуаций;
- освоить особенности профилактической работы с лицами, предрасположенными к виктимизации и применения психологического насилия в виде травли в коллективе;
- приобретение основных стратегий поведения при подозрении на возникновение предпосылок к буллингу и моббингу в организации.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине :

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-11	способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	Знать: основные методы диагностики психологических особенностей личности в контексте профессиональной деятельности; современные подходы к изучению, нормализации и гармонизации условий профессиональной деятельности. Уметь: проводить диагностику и составлять психологические заключения на основании полученных данных; применять различные процедуры с учетом индивидуальных особенностей и запроса клиента. Владеть: психодиагностическими методиками, адекватными целям и задачам проводимого исследования; навыками профилактического и психокоррекционного воздействия в индивидуальном и групповом формате.

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология буллинга и моббинга в организации» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психодиагностика, Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, Психологическая коррекция и реабилитация, Психологическое обеспечение служебной деятельности, Психология труда, Психофизиология, Психология безопасности, Проектирование и проведение психологического тренинга в организации, Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности, Психофизиология профессиональной адаптации, Управляемое формирование профессиональной деятельности специалистов, Специфика исследования личности в профессиональной деятельности, Практикум по психодиагностике.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика.

## 2. Структура дисциплины

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 44ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятель- ная аттестация	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1.	Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «буллинг»	9	2					9	Подготовка докладов и сообщений по теме, написание эссе
2.	Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников буллинга в организации	9	2		4			9	Заслушивание докладов / сообщений по теме, проверка письменных отчетов с программой профилактики буллинга и моббинга
3.	Тема 3. Фазы развития буллинга и моббинга в организации	9	2		4			8	Проверка рефератов
4.	Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению буллинга и моббинга среди сотрудников	9	4		4			9	Заслушивание докладов / сообщений по теме

5.	Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики буллинга и моббинга в организации	9	2		4			9	Заслушивание доклада по подготовке и проведению диагностики и тренинга
	зачёт	3							Отчет по проведенному тренингу
	итого:		12		16			44	

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			контактная					Самостоятель-	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1.	Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «буллинг»	А			2			11	Подготовка докладов и сообщений по теме, написание эссе
2.	Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников буллинга в организации	А	2		2			11	Заслушивание докладов / сообщений по теме, проверка письменных отчетов с программой профилактики буллинга и моббинга
3.	Тема 3. Фазы развития буллинга и моббинга в организации	А	2		1			11	Проверка рефератов
4.	Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению буллинга и моббинга среди сотрудников	А	2		1			11	Заслушивание докладов / сообщений по теме
5.	Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики буллинга и моббинга в организации	А	2		2			12	Заслушивание доклада по подготовке и проведению диагностики и тренинга
	зачёт	А							Отчет по проведенному тренингу
	итоги:		8		8			56	

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Раздел 1. Синдром профессионального выгорания и профессиональные деформации в служебной деятельности		
1.	Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «буллинг»	<p>Типология насилия: прямое, структурное, культурное насилие. Природа человеческой агрессивности. Биогенетические, психологические, экологические и социальные подходы в объяснении агрессивности человека. Насилие как одно из свойств человеческой природы. Цели и мотивы насилия. Насилие как средство доминирования и господства. Насилие как борьба за существование. Эмоционально-психологические компоненты насилия. Последствия насилия. Механизмы ограничения человеческой агрессивности. Нравственные ограничения: насилие и мораль. Идея ограничения насилия в обществе. Концепция ненасильственного развития общества. Профилактика насилия и жестокости в современном обществе.</p> <p>Буллинг как длительный процесс сознательного жестокого отношения, физического и (или) психического, со стороны одного или группы к другому более слабому</p> <p>Моббинг как социальный феномен. Факторы, приводящие к возникновению моббинга. Основные формы моббинга. Источник моббинга и его направленность. Бойкот, придирки, насмешки, дезинформация, доносительство, причинение вреда здоровью, мелкие кражи или порча личных вещей как виды моббинга.</p>
2.	Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников буллинга в организации	<p>Факторы, провоцирующие жестокость в школьной среде. Внутриличностная агрессивность учащихся, зависящая от индивидуальных особенностей. Предшествующий опыт жизнедеятельности, включающий в себя проявления собственной агрессивности и наблюдения аналогичных проявлений в ближайшем окружении;</p> <p>Недостаточный уровень развития коммуникативных навыков, в том числе отсутствие примеров и опыта ненасильственных взаимоотношений и знаний о собственных правах</p> <p>Традиции организационной среды, провоцирующие и стимулирующие жестокость (общий психоэмоциональный фон учреждения, его «политическая» система, особенности отношения начальства, система взаимоотношений внутри коллектива группы, наличие общепризнанных социальных ролей, включающих роли «жертвы» и «хозяина», традиции в социуме, пропагандируемые средствами массовой информации).</p> <p>Психологические особенности жертв буллинга: физические недостатки, особенности поведения, особенности внешности, плохие социальные навыки, страх, отсутствие опыта жизни в коллективе, болезни, низкий интеллект и трудности в работе.</p>

		Причина буллинга - расхождение внутренней и внешней жизни - стремление привлечь
3.	Тема 3. Фазы развития буллинга и моббинга в организации	<p>Формирование предпосылок. Неразрешенные конфликты на рабочем месте, высокая эмоциональная напряженность в связи с неблагоприятным психологическим климатом как факторы моббинга</p> <p>Начальная фаза моббинга. Моббинг как способ разрядки и снятия эмоционального напряжения. Первые проявления агрессивных выпадов коллег или руководства в виде недовольства или насмешек. Первые нарушения в эмоциональной сфере (эмоциональные срывы) жертв.</p> <p>Активная фаза моббинга. Систематичность агрессивных выпадов и насмешек к объекту моббинга. Возникновение у жертвы устойчивого ощущения затравленности, проявление признаков нарушения здоровья, усиление хронических заболеваний.</p> <p>Социальная изоляция жертвы моббинга. Полная или частичная изоляция работника от участия в коллективных и общих корпоративных мероприятиях. Потеря ориентира жертвой, беспомощность и неуверенность в профессиональной деятельности. Проявление физических и психических заболеваний.</p> <p>Потеря рабочего места как стремление сохранения психического и физического здоровья</p>
4.	Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению буллинга и моббинга среди сотрудников	<p>Беззащитность и угнетенность жертвы перед обидчиком, чувство постоянной опасности, страх, и как следствие, утрата уважения к себе и веры в собственные силы.</p> <p>Последствия травли - жертвы травли в 2-3 раза чаще страдают головной болью и болеют. У всех участников травли - и обидчиков, и жертв, особенно у жертв - значительно выше уровень мыслей о самоубийстве и самоповреждении.</p>
5.	Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики буллинга и моббинга в организации	<p>Работа с причинами моббинга и буллинга. Организационные причины моббинга и буллинга - борьба с религиозными запретами и моралью, навязывание толпой своего образа жизни, неприятие инакомыслящих, борьба с наукой и просвещением, отсутствие обратной связи, попустительское отношение к любителям интриг и закулисных игр, плохая организация информационных потоков, расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей, отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста, превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством, большая перегрузка отдельных специалистов</p> <p>Консультирование в ситуации моббинга и буллинга. Подходы, техники консультирования. Эффективность консультативной практики.</p> <p>Диагностика моббинг-процессов в организации как процесс определения и выявления случаев возникновения моббинга среди работников, как необходимая первая ступень для последующего анализа этого явления.</p>



		Средства профилактики моббинга и буллинга в трудовых коллективах: формирование здоровой организационной культуры в организации; поддержание здорового социально-психологического климата в служебных коллективах; развитие навыков управления у высшего руководства; создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников; рациональное и четкое разделение труда между отделами, исключение возможности дублированных или пересекающихся заданий различных подразделений; четкое формулирование служебных обязанностей каждого работника с обозначением границ их персональной ответственности; формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений, рационализация и открытость информационных потоков в организации; формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста; формирование нетерпимого отношения к разносчикам сплетен и любителям интриг на работе; исключение интимных или родственных связей между подчиненными и руководством
--	--	--

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «буллинг»	Практические занятия 1-6 (1-3)  Самостоятельная работа	Анализ видеоматериалов/ кейсов + групповая дискуссия; Подготовка и защита докладов  Подготовка к занятию с использованием рекомендованной литературы и электронных ресурсов
2.	Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников буллинга в организации	Практические занятия 7-12 (4-6)  Самостоятельная работа	Анализ видеоматериалов/ кейсов + групповая дискуссия Отчет по подготовленной программе профилактики  Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
3.	Тема 3. Фазы развития буллинга и моббинга в организации	Практические занятия 13-16 (7- 9)  Самостоятельная работа	Анализ видеоматериалов/ кейсов + групповая дискуссия; Подготовка и защита рефератов  Подготовка к занятию с использованием рекомендованной литературы и электронных ресурсов
4.	Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по	Практические занятия 17-22 (10- 12)  Самостоятельная	Анализ видеоматериалов/ кейсов + групповая дискуссия Подготовка и защита докладов  Подготовка к занятию с использованием

	предотвращению буллинга и моббинга среди сотрудников	работа	электронного курса лекций
5.	Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики буллинга и моббинга в организации	Практические занятия 22-28 (13-16)  Самостоятельная работа	Анализ видеоматериалов/ кейсов + групповая дискуссия Отчет по проведенному психодиагностическому исследованию и разработке тренинга  Подготовка к занятию с использованием рекомендованной литературы и электронных ресурсов

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Итоговая рейтинговая оценка студентов по дисциплине складывается из следующих составляющих:

- 1) За каждую тему студент может получить определенное количество баллов, выступая с устными докладами, с докладами, сопровождающимися компьютерными презентациями, выполняя рефераты, задания для самостоятельной работы и пр.
- 2) За выполнение индивидуального проекта каждый студент может получить максимум 20 баллов.
- 3) Обязательной формой текущей аттестации знаний является срезовая контрольная работа, которая проводится в форме теста. Максимальная оценка на срезовой контрольной работе (тесте) может составить 10 баллов.

Максимальное число баллов, набранных студентом в течение семестра, может составлять 60 баллов, максимальное число баллов за промежуточную аттестацию – 40 баллов.

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В ходе проведения семинарских и практических занятий используется набор авторских кейсов, включающих демонстрацию видеоматериалов, связанных с различными аспектами деятельности человека в рамках профессиональных задач. Также предусмотрен список тем для подготовки докладов и презентаций для круглого стола. Выбор проблематики для разработки и проведения тренингового занятия осуществляется студентами самостоятельно и является широко вариативной частью осваиваемой дисциплины.

#### **Примерные темы докладов и рефератов:**

1. Охарактеризуйте моббинг как социальный феномен.
2. Формирование предпосылок для возникновения моббинга.
3. Моббинг как способ разрядки и снятия эмоционального напряжения.
4. Активная фаза моббинга.
5. Социальная изоляция жертвы моббинга.
6. Работа с причинами моббинга.
7. Консультирование в ситуации моббинга.
8. Диагностика моббинг-процессов в организации.
9. Средства профилактики моббинга в трудовых коллективах.
10. Профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста.
11. Овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций.
12. Понятие буллинг в западной психологии
13. Подходы отечественных психологов к определению буллинга

14. Виды буллинга. Основные подходы к типологии.
15. Проблема насилия в философии и других науках.
16. Теории генезиса человеческой агрессивности
17. Механизмы, условия, факторы возникновения агрессии в поведении.
18. Влияние семейного воспитания на проявление агрессивности, возникновение буллинга
19. Влияние средств массовой информации на буллинг в организационной среде.
20. Специфика агрессивности в профессиональной среде.
21. Методы диагностики агрессивности, склонности к насилию, виктимизации.
22. Выявление жертв и зачинщиков травли.
23. Возможности применения симптоматической и каузальной диагностики.
24. Профилактика и коррекция насилия, жестокости в профессиональной среде.
25. Особенности работы с сотрудниками, склонными к травле.

### **Подготовка тренинга**

План тренинга, направленного на профилактику буллинга и моббинга в организации.

Цель задания: на основе полученных знаний составить программу, определить методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников в условиях буллинга и моббинга.

Уметь применять на практике методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и иных лиц в условиях буллинга и моббинга.

1. Провести психодиагностику и определить фазу буллинга и моббинга.
2. Составить программу психологической реабилитации для сотрудников организации в условиях буллинга и моббинга.
3. Составить программу последующей психологической поддержки
4. Выбрать методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников в условиях буллинга и моббинга.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Основная литература:**

1. Либина, А. В. Психология совладания : учебное пособие для вузов / А. В. Либина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11605-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449260>
2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>

#### **Дополнительная литература**

1. Алферова Я. Сравнительный анализ социально-психологических характеристик сотрудников, подвергающихся моббингу в организациях // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). № 11 (19). 2012 [электронный ресурс]. Дата обращения 02.06.2015. URL: <[www.sisp.nkras.ru](http://www.sisp.nkras.ru)>.
2. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49 – 66. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4587
3. Кон И.С. Что такое буллинг, как с ним бороться? [Электронный ресурс] Режимдоступа: <http://www.sexology.narod.ru/info18.html>. (дата обращения: 06.06.2016)

4. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и буллинга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
5. Севастьянов П.С. Структурно-психологические особенности психологического насилия в профессиональных коммуникациях // Психология гармоничного развития личности и общества / отв. ред., сост. Н.П. Фетискин, Т.И. Миронова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 246 с.
6. Шереги, Ф. Э. Социология девиации : монография / Ф. Э. Шереги. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — (Серия : Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-05555-9. <https://www.biblio-online.ru/book/B40FFE72-759F-4645-9F48-21D4EC4D3F39>
7. Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cr.pdf> (дата обращения: 12.11.2013)

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znaniy.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

## Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

#### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:



- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **7.1. указания по организации и проведению**

#### **Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «буллинг».**

Цель занятия: изучение истории возникновения и подходов к исследованию буллинга и моббинга в культуре.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

#### **Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников буллинга в организации**

Цель занятия: изучение основных социально-психологических причин возникновения и проявления буллинга и моббинга в организации.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

#### **Тема 3. Фазы развития буллинга и моббинга в организации**

Цель занятия: проследить основные фазы развития буллинга и моббинга в профессиональном коллективе.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

#### **Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению буллинга и моббинга среди сотрудников**

Цель занятия: анализ и изучение основных методов работы психолога в ситуации буллинга и моббинга в профессиональной среде.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

#### **Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики буллинга и моббинга в организации**

Цель занятия: изучение и освоение основных средств профилактики и психокоррекции в отношении сотрудников-участников ситуаций буллинга и моббинга.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология буллинга и моббинга в организации» читается студентам специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности». Дисциплина реализуется на психологическом факультете кафедрой психологии личности.

Цель дисциплины: обеспечить комплексное представление о социальных, психологических и биологических аспектах, связанных с возникновением феномена буллинга и моббинга в организации.

Задачи дисциплины:

рассмотреть теоретико-методологические основы психологии буллинга и моббинга, основы психокоррекционной работы с лицами, пострадавшими от данного вида насилия.

рассмотреть основные формы данного поведения, этапы и механизмы развития «травли» в коллективе, психологические характеристики участников процесса;

получить знания об основных путях профилактики буллинга и моббинга, а также психокоррекционных процедур, направленных на участников процесса; об основных путях законодательного регулирования подобного рода ситуаций;

освоить особенности профилактической работы с лицами, предрасположенными к виктимизации и применения психологического насилия в виде травли в коллективе;

приобретение основных стратегий поведения при подозрении на возникновение предпосылок к буллингу и моббингу в организации.

Дисциплина «Психология буллинга и моббинга в организации» направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные методы диагностики психологических особенностей личности в контексте профессиональной деятельности; современные подходы к изучению, нормализации и гармонизации условий профессиональной деятельности.

Уметь: проводить диагностику и составлять психологические заключения на основании полученных данных; применять различные процедуры с учетом индивидуальных особенностей и запроса клиента.

Владеть: психодиагностическими методиками, адекватными целям и задачам проводимого исследования; навыками профилактического и психокоррекционного воздействия в индивидуальном и групповом формате.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

<b>№</b>	<b>Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения</b>	<b>Дата</b>	<b>№ протокола</b>
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	26.06.18	11
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Приложение к листу изменений № 1		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	24
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	02.09.20	1
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

№п/п	Наименование
1.	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2.	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3.	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4.	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант